



**Πολιτική Προσλήψεων
Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων,
Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών
της ΔΕΠΑ Εμπορίας Α.Ε.**

Αύγουστος 2025

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ,
ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
ΤΗΣ ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε.**

Περιεχόμενα

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2.	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	3
3.	ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	3
4.	ΟΡΓΑΝΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	4
	Γενική Συνέλευση των Μετόχων	4
	Επιτροπή Προσλήψεων και Αμοιβών.....	5
	Διοικητικό Συμβούλιο	5
	Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων.....	5
	Διευθύνων Σύμβουλος	5
5.	ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	6
6.	ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	7

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Προσλήψεων Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων, Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών (στο εξής, «Πολιτική»), συντάχθηκε με στόχο να καθιερώσει ένα σύστημα προσέλκυσης εξειδικευμένων και καταρτισμένων υποψηφίων στελεχών, ικανών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της αγοράς και να υποστηρίξουν τους αναπτυξιακούς στόχους της ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. (στο εξής «ΔΕΠΑ» ή «Εταιρεία»).

Στην Πολιτική καταγράφονται οι πάγιες διαδικασίες οι οποίες θα διασφαλίζουν την πλήρωση των θέσεων της Εταιρείας με το κατάλληλο αριθμητικά και ποιοτικά ανθρώπινο δυναμικό. Η παρούσα Πολιτική αφορά στην κάλυψη οργανικών θέσεων Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων, Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών που πρόκειται να συνάψουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με την Εταιρεία κατόπιν εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η κάλυψη των αναγκών της Εταιρείας προς υποστήριξη της εκπλήρωσης των στόχων και της αποστολής της, στο πλαίσιο του επιχειρησιακού και στρατηγικού σχεδιασμού της, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί προστιθέμενη αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την παρούσα Πολιτική έχει ως εξής:

Με την παρ. 7 του άρθρου 80ΙΒ του Ν. 4001/2011, όπως αυτή προστέθηκε με το άρθρο 146 του ν. 5037/2023, σύμφωνα με την οποία, στην Εταιρεία και τις θυγατρικές της εφαρμόζεται το άρθρο 4 του ν. 4643/2019, περί «Θεμάτων προσωπικού ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών», η οποία, όπως σήμερα ισχύει, έχει ως εξής:

«7. Το άρθρο 4 του ν. 4643/2019 (Α' 193) εφαρμόζεται για τις προσλήψεις προσωπικού στη «ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε.» και στις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες. Ειδικά η παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4643/2019 εφαρμόζεται και για την πλήρωση των θέσεων Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων, Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών που προβλέπονται στη «ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε.» και στις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες, εφαρμοζόμενου αναλόγως, ως προς την περίπτωση των Διευθυντών, του τελευταίου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 4643/2019.»

Λοιπά θέματα σχετικά με την παρούσα Πολιτική τα οποία δεν ρυθμίζονται κατά τα ανωτέρω, αποφασίζονται από την ΓΣ, με εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΠΑ κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Προσλήψεων και Αμοιβών.

Το πλαίσιο συμπληρώνεται με τις εκάστοτε αποφάσεις της ΓΣ καθώς και τις αποφάσεις του ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, κατόπιν της υπ' αρ. 1530/1/12.06.2025 εισηγητικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΠΑ μετά από σχετική Εισήγηση της Επιτροπής Προσλήψεων και Αμοιβών.

3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

1. Την Πολιτική διέπουν και καθοδηγούν οι ακόλουθες αρχές και αξίες:

- Νομιμότητα
 - Διαφάνεια
 - Αμεροληψία/Αντικειμενικότητα
 - Αδιάβλητες διαδικασίες
 - Δικαιοσύνη
 - Ισότητα και αποφυγή διακρίσεων
 - Προάσπιση της διαφορετικότητας σύμφωνα με τα διεθνή αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα
 - Επίτευξη στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων
 - Συμβατότητα με την εταιρική κουλτούρα και ενίσχυση αυτής
 - Έλεγχος μισθολογικού και εργοδοτικού κόστους
2. Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στο κοινό με ανάρτησή της στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.
 3. Για να είναι αποτελεσματική η παρούσα Πολιτική, οι εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε όλες τις διαδικασίες πρόσληψης θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι, καταρτισμένοι και εκπαιδευμένοι και, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Δραστηριοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού, να ολοκληρώνουν όλα τα επιμέρους βήματα που απαιτούνται.
 4. Η συμμόρφωση με τους όρους της παρούσας Πολιτικής αποτελεί ευθύνη και κάθε υποψηφίου. Επισημαίνεται ότι κατά τη διαδικασία πρόσληψης είναι απαραίτητη η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων ευαίσθητων. Η Εταιρεία θα τηρεί αρχείο σε κάθε διαδικασία επιλογής για κάθε υποψήφιο σε ηλεκτρονική ή και έντυπη μορφή με τα στοιχεία και τα απαραίτητα δικαιολογητικά του συμμετέχοντος, τα οποία θα τα επεξεργάζεται και θα τα διατηρεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (ή/και τον εσωτερικό κανονισμό) περί προστασίας προσωπικών δεδομένων. Γενικά, όλα τα εμπλεκόμενα μέρη είναι υπεύθυνα για την τήρηση των σταδίων της διαδικασίας, καθώς και αρχών της παρούσας Πολιτικής.
 5. Ο/Η εκάστοτε Διευθυντής/ντρια Δραστηριοτήτων Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αρμόδιος/α για:
 - την παρακολούθηση και επιμέλεια της διαδικασίας πρόσληψης, συνδράμοντας σχετικά την Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων, ως προς την επεξεργασία, έλεγχο και διαχείριση των αιτήσεων των υποψηφίων,
 - τον εντοπισμό των απαιτήσεων και την εφαρμογή πιθανής τροποποίησης ή αναθεώρησης της διαδικασίας και των εφαρμοστέων Πολιτικών, εισηγούμενος/η σχετικώς τούτο προς την Επιτροπή Πρόσληψης και Αμοιβών, και
 - τον συντονισμό και την ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων μερών στη διαδικασία πρόσληψης, διασφαλίζοντας την απρόσκοπτη επικοινωνία μεταξύ τους, καθώς και την καθοδήγησή τους καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου εκτέλεσης των βημάτων αυτής.
 6. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας των προσλαμβανομένων σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική στελεχών θα διέπεται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου στον ιδιωτικό τομέα.

4. ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΑ ΟΡΓΑΝΑ

Γενική Συνέλευση των Μετόχων

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της ΔΕΠΑ καθορίζει και εγκρίνει την Πολιτική και τις τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις αυτής, όταν τούτο απαιτείται.

Επιτροπή Προσλήψεων και Αμοιβών

Η Επιτροπή εισηγείται προς το ΔΣ για τη λήψη εισηγητικής απόφασης προς έγκριση (κατά τον νόμο) από τη ΓΣ για την υιοθέτηση της παρούσας Πολιτικής και την τροποποίηση ή αναθεώρηση αυτής, όταν τούτο απαιτείται.

Επίσης, η Επιτροπή εποπτεύει την τήρηση της παρούσας Πολιτικής. Για τον σκοπό αυτό, η αρμόδια οργανωτική μονάδα της Εταιρείας (Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού) συντάσσει και αποστέλλει στην Επιτροπή συγκεντρωτική και αναλυτική αναφορά για την διενέργεια προσλήψεων υπαγόμενων στην παρούσα Πολιτική τακτικά ανά έξι (6) μήνες, αρχόμενης της επομένης από την έγκρισή της παρούσας, καθώς και εκτάκτως εφόσον κρίνεται απαραίτητο για τους σκοπούς της εύρυθμης λειτουργίας της Επιτροπής.

Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι οι διαδικασίες προσλήψεων είναι αντικειμενικές και αδιάβλητες.

Διοικητικό Συμβούλιο

Το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει τα μέλη της Επιτροπής Προσλήψεων και Αμοιβών, αντικαθιστά αυτά σε περίπτωση κένωσης θέσης μέλους για οποιοδήποτε λόγο και αποφασίζει επί των ανωτέρω εισηγήσεων της Επιτροπής Προσλήψεων και Αμοιβών.

Επίσης, καθορίζει και εγκρίνει τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Προσλήψεων και Αμοιβών, με τον οποίο ρυθμίζονται, ενδεικτικά, θέματα συγκρότησης, καθεστώτος των μελών, ασυμβιβάστων και κωλυμάτων, σύγκλησης, διεξαγωγής συνεδριάσεων και λήψης αποφάσεων, καθώς και κάθε άλλο θέμα που αφορά στη λειτουργία της.

Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων

Οι συνεντεύξεις των υποψηφίων διενεργούνται από τριμελείς Επιτροπές Αξιολόγησης, τα μέλη των οποίων ορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου και τα οποία δύναται να είναι είτε στελέχη της Εταιρείας, είτε εξωτερικοί σύμβουλοι αναζήτησης στελεχών -executive recruiters-, τα οποία έχουν την ικανότητα, λόγω των γνώσεων ή της εμπειρίας τους, να αξιολογήσουν τη συνολική προσωπικότητα του υποψηφίου καθώς και την ικανότητα και τις δεξιότητές αυτού να ανταποκριθεί στην άσκηση των καθηκόντων, με τα οποία συνδέεται η θέση την οποία ενδιαφέρεται να καταλάβει σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα Πολιτική.

Ο επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας ενημερώνει για την έναρξη της διαδικασίας τον CHRO του Υπερταμείου (ΥΤ). Η ενημέρωση συνοδεύεται από επιβεβαίωση ότι οι σχετικές προσλήψεις είναι σύμφωνες με το εγκεκριμένο από το ΔΣ budget της εταιρείας για το headcount και το κόστος προσωπικού. Η Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων ενημερώνει τον CHRO του ΥΤ για τυχόν σχόλια επί της short list υποψηφίων. Η Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων, όταν καταλήξει στην επιλογή υποψηφίου, ενημερώνει τον CHRO που δύναται να ζητήσει να τον συναντήσει σε συνέντευξη, πριν υποβάλει σχόλια. Τα σχόλια του CHRO του ΥΤ παρέχονται το αργότερο εντός 5 ημερών από την χορήγηση σχετικής ενημέρωσης.

Διευθύνων Σύμβουλος

Ο Διευθύνων Σύμβουλος αποφασίζει για:

- την έκδοση και δημοσίευση δημόσιας προκήρυξης της Εταιρείας για την πλήρωση οργανικών θέσεων Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών Δραστηριοτήτων καθώς και για την κάλυψη ποσοστού έως 20% του συνόλου των προβλεπόμενων θέσεων Διευθυντών, με συμβάσεις εξαρτημένης

- εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι τριετούς διάρκειας, με δυνατότητα ανανέωσης άπαξ μέχρι ισόχρονου διαστήματος, εντός του πλαισίου της παρούσας Πολιτικής,
- τα κριτήρια πρόσληψης, τη διάρκεια, τις αποδοχές εντός του εύρους της Πολιτικής Αποδοχών και τους λοιπούς όρους των συμβάσεων των ανωτέρω στελεχών,
 - τον ορισμό των μελών των Επιτροπών Αξιολόγησης Υποψηφίων,
 - την επιλογή υποψηφίων για την πλήρωση των ανωτέρω οργανικών θέσεων, λαμβανομένης υπ' όψιν και της σχετικής εισήγησης της αρμόδιας Επιτροπής Αξιολόγησης Υποψηφίων,
 - την επιλογή καναλιών προσέλευσης υποψηφίων, καθώς και καναλιών για τη διαχείριση και κάλυψη των θέσεων εργασίας (εσωτερική διαχείριση με χρήση ιδίων πόρων ή/και εξωτερική διαχείριση με ανάθεση σε εξωτερικό συνεργάτη).

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ, ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

Η πλήρωση θέσεων Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων, Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών της Εταιρείας ύστερα από δημόσια προκήρυξη, γίνεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, τηρούμενης της ακόλουθης διαδικασίας:

1. Η προκήρυξη εκδίδεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο και περιλαμβάνει:
 - την περιγραφή της θέσης εργασίας και των αρμοδιοτήτων της,
 - την περιγραφή τυχόν κωλυμάτων συμμετοχής,
 - τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα,
 - την περιγραφή τυχόν απαιτούμενων ειδικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων του υποψηφίου (προφίλ),
 - τη διαδικασία αξιολόγησης και τα κριτήρια,
 - τη διάρκεια της σύμβασης, και
 - τους βασικούς όρους της σύμβασης που θα συνάψει η Εταιρεία με το στέλεχος.
2. Η προκήρυξη δημοσιεύεται, κατ' ελάχιστον, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας και ο χρόνος υποβολής υποψηφιοτήτων ορίζεται, κατ' ελάχιστον, σε δεκαπέντε (15) ημερολογιακές ημέρες από την επομένη της δημοσίευσης της προκήρυξης.
3. Η διαδικασία αξιολόγησης υποψηφιοτήτων περιλαμβάνει:
 - Επισκόπηση βιογραφικών σημειωμάτων.
 - Έλεγχο και αξιολόγηση της συνδρομής των τυπικών προσόντων της προκήρυξης.
 - Διεξαγωγή δομημένης συνέντευξης από την Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων.
 - Επιπλέον διαδικασία αξιολόγησης για συγκεκριμένες θέσεις, ενδεικτικά, από ειδικό σύμβουλο αξιολόγησης δεξιοτήτων ή/και συνέντευξη από στελέχη της Εταιρείας αναλόγως της υπό κάλυψη θέσης, κατά την κρίση του Διευθύνοντος Συμβούλου.
4. Η Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων προτείνει στον Διευθύνοντα Σύμβουλο έως πέντε (5) από τους υποψηφίους, κατά την κρίση της επικρατέστερους.
5. Ο Διευθύνων Σύμβουλος αποφασίζει για την ανάθεση, είτε επιλέγοντας κάποιον από τους προτεινόμενους κατά τα ως άνω υπό 4. από την εν λόγω Επιτροπή υποψηφίους, είτε ζητώντας από την Επιτροπή να προτείνει υποψηφίους πλέον των ως άνω πέντε υποψηφίων εκ των συμμετεχόντων στη διαδικασία της δημόσιας προκήρυξης, είτε κηρύσσοντας τη διαδικασία άγονη.
6. Οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας καθορίζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, με την επιφύλαξη των περιορισμών της παρούσας Πολιτικής και της Πολιτικής Αποδοχών.

7. Πριν από την υπογραφή της ατομικής σύμβασης εργασίας με τον επιλεγέντα υποψήφιο πρέπει να έχει γίνει ο σχετικός έλεγχος των δικαιολογητικών Πρόσληψης από την αρμόδια Διεύθυνση.

6. ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ, ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

1. Η διάρκεια της θητείας Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων, Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών της Εταιρείας είναι μέχρι τριετούς διάρκειας με δικαίωμα ανανέωσης άπαξ με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν εισήγησης Επιτροπής Αξιολόγησης Υποψηφίων αντίστοιχης με αυτήν που εισηγείται την αρχική κάλυψη της θέσης. Για την εισήγηση της ανανέωσης της διάρκειας της θητείας λαμβάνεται υπ' όψιν κυρίως η απόδοση του στελέχους, με βάση την ετήσια αξιολόγησή του.
2. Η λήξη της θητείας (αρχικής ή κατόπιν ανανέωσης) των στελεχών της προηγούμενης παραγράφου ή η κατάργηση της οργανικής θέσης τους, συνεπάγεται την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασής τους με την Εταιρεία, σύμφωνα με τους προβλεπόμενους σε αυτήν όρους. Αν τα εν λόγω στελέχη προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας ισχύουν τα διαλαμβανόμενα στην επόμενη παράγραφο.
3. Σε κάθε διαδικασία πρόσληψης βάσει της παρούσας Πολιτικής δύναται να συμμετέχει τόσο προσωπικό της Εταιρείας, όσο και υποψήφιοι εκτός αυτής. Σε περίπτωση πλήρωσης της θέσης από προσωπικό της Εταιρείας, οι αποδοχές της σύμβασης που συνήφθη κατόπιν εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής δεν διατηρούνται μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση του στελέχους από τη συγκεκριμένη θέση. Η υπηρεσιακή κατάσταση των στελεχών που έχουν επιλεγεί με την παρούσα διαδικασία και προέρχονται από το τακτικό προσωπικό της Εταιρείας, των οποίων είτε έληξε η θητεία, είτε καταργήθηκε η οργανική τους θέση, συνεχίζει να καθορίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τις εν γένει πολιτικές προσωπικού της Εταιρείας, καθώς και την επιχειρησιακή συνήθεια.
4. Λαμβανομένου υπ' όψιν ότι οι θέσεις Διευθυντών που δύναται να καλύπτονται κατά την παρούσα Πολιτική, δεν μπορεί να υπερβαίνουν ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) επί του συνόλου των προβλεπόμενων θέσεων των Διευθυντών.

Η πλήρωση των οργανικών θέσεων Συντονιστών Διευθυντών Δραστηριοτήτων, Διευθυντών Δραστηριοτήτων και Διευθυντών δύναται να γίνει και με τοποθέτηση σε αυτές στελεχών της αυτής ιεραρχικής στάθμης (παράλληλη μετακίνηση), τα οποία έχουν αναλάβει την οργανική τους θέση κατόπιν δημόσιας προκήρυξης, ομοίως με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, για το υπόλοιπο του χρόνου διάρκειας της συναφθείσας σύμβασης, με δυνατότητα ανανέωσης για μια φορά.