



**cosmos**

EXPERTS IN ALUMINIUM™

**Politik zur Prävention, Bekämpfung und  
Bewältigung von Gewalt und Belästigung  
am Arbeitsplatz**

## 1. VERPFLICHTUNG

Cosmos Aluminium (nachstehend das Unternehmen) zeigt Nulltoleranz gegenüber Vorfällen von Gewalt und Belästigung innerhalb und außerhalb seiner Einrichtungen durch jegliche Person und respektiert in vollem Umfang das Recht jeder Person, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung ist.

Sie verpflichtet sich, ihren Verpflichtungen aus den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 4808/2021 über die Verhütung und Bekämpfung aller Formen von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und sexueller Belästigung, die bei der Arbeit oder in Verbindung mit der Arbeit auftreten, nachzukommen.

**Es wird darauf hingewiesen, dass das Unternehmen Vorfälle von Gewalt und Belästigung nicht duldet:**

- In allen Einrichtungen der Gruppe, in denen die Mitarbeiter ihre Arbeit verrichten, bezahlt werden, eine Ruhe- oder Essenspause einlegen, in den Bereichen der persönlichen Hygiene, in Umkleieräumen, auf Parkplätzen, in Außenbereichen und in allen Büros, die das Unternehmen den Mitarbeitern zur Verfügung stellt,
- In Bereichen außerhalb der Räumlichkeiten der Gruppe, die jedoch mit der Arbeit zusammenhängen, wie z. B. bei Geschäftsreisen, Schulungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlichen Aktivitäten, aber auch auf dem Weg zur und von der Arbeit,
- Über Mitarbeiterkommunikation, einschließlich derjenigen, die über Informations- und Kommunikationstechnologien (SMS, E-Mail, soziale Medien, Briefe) erfolgt.

Diese Politik wird in Übereinstimmung mit den Artikeln 9 und 10 von Teil II des Gesetzes Nr. 4808/2021 und den entsprechenden Durchführungsbestimmungen angenommen.



## 2. ZIEL

### Das Ziel seiner Politik ist es:

- Information aller Mitarbeiter über den Arbeitsschutz und den Kampf gegen alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz,
- Ausarbeitung von Maßnahmen zur Verhütung und Verringerung der Risiken von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz,
- Bereitstellung von Informationen über die Maßnahmen, die das Unternehmen ergriffen, hat, um die Wiederholung solcher Vorfälle zu verhindern,
- Dies als Grundvoraussetzung für Mitarbeiter, Lieferanten und Partner zu etablieren, um mit dem Unternehmen zusammenzuarbeiten,
- Formulierung der Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern in Bezug auf die Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz,
- Sicherstellen, dass dies effektiv umgesetzt und regelmäßig aktualisiert wird.

## 3. GESCHÜTZTE PERSONEN - ARBEITNEHMER

Diese Richtlinie gilt für alle Angestellten und Arbeiter von Cosmos Aluminium, unabhängig von ihrem vertraglichen Status, einschließlich derjenigen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags, einer selbstständigen Tätigkeit, eines Auftrags im Angestelltenverhältnis, über externe Dienstleister beschäftigt sind, derjenigen, die sich in der Ausbildung befinden, einschließlich der Praktikanten und Auszubildenden, der Freiwilligen, derjenigen, deren Arbeitsverhältnis beendet ist, der Stellenbewerber und anderer Personen, die mit dem Unternehmen zu tun haben oder mit ihm zusammenarbeiten.

## 4. 4VERBOTENE VERHALTENSWEISEN - DEFINITIONEN

### 4.1 Verbot von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Das Unternehmen verbietet strikt jede Form von Gewalt und Belästigung, wie in Artikel 4 von Teil II des Gesetzes 4808/2021 definiert.



## 4.2 Formen von Gewalt und Belästigung - indikative Hinweise auf Verbote

Die folgenden Formen von Gewalt und Belästigung sind streng verboten, jedoch nicht darauf beschränkt:

- Mündliche oder schriftliche sexuelle Belästigung oder damit zusammenhängende Anspielungen und Beleidigungen, die sich an Mitarbeiter richten, die solche Bemerkungen nicht ausdrücklich akzeptieren. Dies gilt auch für Bemerkungen und Anspielungen, die sich auf das Angebot von Vorteilen wie Gehaltserhöhung oder Karriereaufstieg im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten beziehen.
- Kommentare mit obszönen Gesten, mit schriftlichen oder verbalen Drohungen, mit böartigen und spöttischen Äußerungen zur Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Ethnie, Religion, Aussehen, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Entscheidungen sowie die Verbreitung solcher Äußerungen.
- Drohungen mit Vergeltungsmaßnahmen nach der Ablehnung sexueller Angebote.
- Cybermobbing und alle Formen der Belästigung durch visuelles Material wie Poster, Cartoons, Karikaturen, Fotos oder Videos, die eine Person aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Merkmale herabsetzen.
- Andauernde beleidigende Fragen zum persönlichen Leben, zum Familienstand und zu sexuellen Vorlieben. Dazu gehört auch das ständige Anbieten von Terminen unter psychischem Druck oder Gewalt.
- Sexuelle Gesten oder Handlungen, die unerwünschten Körperkontakt mit dem Ziel der Gewaltanwendung, der Herabsetzung der Menschenwürde oder des Drucks zur Aufnahme einer sexuellen Beziehung beinhalten.
- Gespräche und Mitteilungen mit obszönem, bedrohlichem oder beleidigendem Inhalt.
- Jede Form der Nötigung zum Geschlechtsverkehr.
- Beleidigungen und/oder Drohungen, die darauf abzielen, die Person zu demütigen oder ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten herabzusetzen oder ihr körperliche, geschlechtsspezifische oder psychische Gewalt zuzufügen.
- Zerstörung von persönlichen Gegenständen oder Eigentum
- Behinderung der Arbeit, der Bewegung oder der körperlichen Unversehrtheit einer Person oder physische Verfolgung oder Nachstellung einer Person.



## 5. BEWERTUNG DER RISIKEN VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Das Unternehmen verfügt über eine "Studie zur Bewertung berufsbedingter Risiken" (SBBR), in der systematisch alle Arten von Arbeitsplätzen und Aufgaben in seinen Einrichtungen untersucht werden. In der Studie werden die Quellen berufsbedingter Risiken ermittelt und die bereits bestehenden und/oder geplanten Schutz- und Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer aufgeführt, einschließlich der Risiken und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung.

Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass diese Studie die Identifizierung und Bewertung der psychosozialen Risiken umfasst, einschließlich der Risiken von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung. Die Bewertung dieser Risiken ist Gegenstand der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen, den Direktionen und dem Arbeitsmediziner, um sie richtig zu bewerten und folglich die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem Maßnahmen zur Vorbeugung, Kontrolle und Verringerung von Vorfällen von Gewalt und Belästigung getroffen werden. Geschätzte Zeit bis zum Abschluss der Studie: innerhalb von 3 Monaten.

## 6. MASSNAHMEN ZUR VERHÜTUNG, KONTROLLE, EINDÄMMUNG UND REAKTION AUF GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Das Unternehmen ergreift Maßnahmen, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung, zu verhindern, zu kontrollieren, zu verringern und zu bekämpfen, indem es die folgenden Praktiken einführt, die im SBBR festgehalten sind:

- **Verabschiedung dieser Politik** und Veröffentlichung dieser Politik auf der Website des Unternehmens.
- **Kollektive Information, Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter** über den Inhalt dieser Politik. Insbesondere wird sichergestellt, dass sie im "Internen Beschwerdemanagementverfahren" (siehe Abschnitt 11) geschult werden, um zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter ihre Rechte verstehen und dass jeder derartige Vorfall aufgezeichnet und mit menschlicher Würde und Vertraulichkeit gelöst wird. Es wird ein Protokoll geführt.
- **Offene Kommunikation der Mitarbeiter** mit dem Präsidenten und Vizepräsidenten und den unmittelbaren Vorgesetzten der einzelnen Abteilungen.
- **Individuelle Information der Mitarbeiter** über den Inhalt dieser Politik in Positionen mit einem höheren Risiko von Gewalt- und Belästigungsvorfällen.
- **Ermutigung von Mitarbeitern und Führungskräften** zur Teilnahme an Schulungsprogrammen zur Erkennung und Bewältigung solcher Vorfälle.
- **Benennung einer Bezugsperson** ("Kontaktperson")
- **Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer** bei der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz.
- **Regelmäßige Bewertung der Wirksamkeit** der bestehenden Präventions- und Reaktionsmaßnahmen und Aktualisierung der Bewertung der Risiken und Maßnahmen



## 7. INFORMATIONS- UND SENSIBILISIERUNGSMASSNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER

Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen, um die Mitarbeiter über das Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren und zu sensibilisieren:

- Aushang des "Internen Beschwerdeverfahrens" (siehe Abschnitt 11 unten) an den schwarzen Brettern aller Abteilungen.
- Kontrollierte Verteilung per E-Mail von:
  - Diese Politik
  - Die Kontaktdaten der Bezugsperson ("Kontakt")
  - Kontaktdaten der zuständigen Verwaltungsbehörden für die Ausübung des Rechts auf Widerspruch durch die betroffenen Personen
- Persönliche Kommunikation der Führungskräfte auf der Ebene der direkten Manager und Vorgesetzten mit den Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen zu relevanten Themen, wie z. B.:
  - Förderung der Aufrechterhaltung eines Arbeitsklimas, in dem die Achtung der Menschenwürde, die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung zentrale Werte sind,
  - Sensibilisierung für diese Themen,
  - nberaumung kollektiver Sitzungen für Diskussionen (falls erforderlich),
- Individuelle Unterweisung der Mitarbeiter durch den Arbeitsmediziner in regelmäßigen Abständen zu relevanten Themen, soweit erforderlich.
- Aufklärung der interessierten Parteien mit Hilfe geeigneter Mittel und Medien, z. B. Einsatz audiovisueller Medien, Durchführung von Seminaren mit Sachverständigen, Schulung über Verfahren zur Behandlung von Gewaltvorfällen und Berichten/Beschwerden.

## 8. INFORMATIONEN ÜBER DIE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER UND DES ARBEITGEBERS IM FALLE VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG SOWIE ÜBER DAS EINZUHALTENDE VERFAHREN

### 8.1 Rechte der von einem Vorfall von Gewalt und Belästigung betroffenen Person

Nach dem Gesetz hat eine Person, die von einem Vorfall von Gewalt und Belästigung beim Zugang zur Beschäftigung, während des Arbeitsverhältnisses oder auch dann betroffen ist, wenn der Vertrag oder das Arbeitsverhältnis, in dessen Rahmen der Vorfall oder das Verhalten stattgefunden haben soll, beendet ist, das Recht:



- zum Rechtsschutz
- eine Klage, eine Beschwerde und einen Antrag auf Einleitung eines Arbeitskonflikts bei der Arbeitsaufsichtsbehörde im Rahmen ihrer gesetzlichen Befugnisse einzureichen
- dem Ombudsmann im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse Bericht zu erstatten und
- Recht auf Einreichung einer Beschwerde innerhalb des Unternehmens gemäß dem in Absatz 11 vorgesehenen internen Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden. Die Beschwerde kann nicht anonym eingereicht werden.
- In jedem Fall behält er sich das Recht vor, nach schriftlicher Mitteilung an die Bezugsperson den Arbeitsplatz für einen angemessenen Zeitraum zu verlassen, ohne Lohn einbußen, Vergeltungsmaßnahmen oder andere Repressalien hinnehmen zu müssen, wenn er der Ansicht ist, dass:
  - Es besteht eine Gefahr für sein Leben, seine Gesundheit oder seine Sicherheit, insbesondere wenn der Täter der Arbeitgeber oder eine Person mit Führungsbefugnissen ist,
  - Es wurden keine geeigneten Maßnahmen ergriffen, um den Vorfall zu klären und die Möglichkeit auszuschließen, dass sich ein ähnliches Verhalten von Gewalt und Belästigung wiederholt.

## 8.2 Recht des Unternehmens

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Artikel 18 des Gesetzes 4808/2021 berücksichtigt das Unternehmen folgende Punkte:

In Fällen, in denen kein Risiko besteht oder ein Risiko bestanden hat und die Möglichkeit des Wiederauftretens des Risikos beseitigt wurde, und der betroffene Arbeitnehmer sich weigert, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren, hat das Unternehmen das Recht, die Arbeitsaufsichtsbehörde anzurufen, um den Streitfall zu lösen.

## 8.3 Kontaktdaten der zuständigen Verwaltungsbehörden, bei denen die betreffende Person Rechtsmittel einlegen kann

Abteilung für Arbeitsbeziehungen :

**Inspektion von Larissa**

 6 Farsalon Str., 41335 Larissa

 tkelarisas@yeka.gr

 Öffnungszeiten für die Öffentlichkeit: Montag - Freitag  
09.00π.μ. -13:00μ.μ.



**2410 – 625 650**  
**2410 – 671 910**  
**2410 – 624 923**

Telefonnummer für Beschwerden bei der Arbeitsaufsichtsbehörde

**Einheitliche Kontaktnummer für Bürger in Versicherungs-, Arbeits- und Sozialfragen**

 Betrieb 24 Stunden / 7 Tage die Woche



**OMBUDSMANN**

**Abteilung für Arbeitsbeziehungen - Inspektion von Larissa**

 17 Chalkokondyli Str., PLZ 104 32 ATHEN

 press@synigoros.gr

 Öffnungszeiten für die Öffentlichkeit: Montag - Freitag  
08.30π.μ. -14:00μ.μ.



**213 – 1306 600**

Direkter psychologischer Unterstützungs- und Beratungsdienst für Frauen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt geworden sind



Linie SOS **15900**

## 9. DEN SCHUTZ DER BESCHÄFTIGUNG UND DIE UNTERSTÜTZUNG VON ARBEITNEHMERN, DIE OPFER HÄUSLICHER GEWALT SIND, SOWEIT MÖGLICH MIT ALLEN GEEIGNETEN MITTELN, DEN ANGEMESSENEN VORKEHRUNGEN

Das Unternehmen erkennt seine soziale Verantwortung gegenüber Vorfällen von häuslicher Gewalt an, die am Arbeitsplatz seiner Mitarbeiter auftreten können oder auch nicht, und erklärt, dass es sie auf jede erdenkliche Art und Weise praktisch unterstützt.

Häusliche Gewalt kann in Form von körperlicher Gewalt, sexueller Belästigung oder Stalking durch derzeitige oder frühere Partner oder Ehegatten, die sich im selben Arbeitsumfeld befinden, auftreten. Darüber hinaus werden diese Formen von Gewalt, die dem Arbeitnehmer während der Telearbeit zugefügt werden, ebenfalls anerkannt.

## 10. INTERNES BESCHWERDEVERFAHREN

### 10.1 Verfahren für die Entgegennahme von Beschwerden

Das Unternehmen ist bestrebt, einen Geschäftsgeist der Transparenz und Verantwortung zu fördern. Daher verlangt es von all seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern das höchstmögliche Maß an professionellem und ethischem Verhalten. Um Straftaten, unethischem und illegalem Verhalten vorzubeugen, möchten wir sicherstellen, dass jede Person, die einen Verdacht in Bezug auf die oben genannten Probleme im Zusammenhang mit der Tätigkeit unseres Unternehmens hat, die Möglichkeit hat, diese zu melden (und auf Wunsch anonym zu bleiben), ohne Repressalien von Seiten des Unternehmens befürchten zu müssen.

In diesem Zusammenhang haben wir eine Partnerschaft mit einem unabhängigen, externen Beschwerdesystem aufgebaut, um die Meldung von Beschwerden zu erleichtern und sicherer zu machen:



<https://whistleblowersoftware.com/secure/994a6dff-5e31-4767-b328-b94bc06f6dd7>

Alternativ kann der Arbeitnehmer eine mündliche oder schriftliche Beschwerde bei der Bezugsperson oder ihrem Stellvertreter einreichen.

Eine Bezugsperson ("Kontaktperson") für die Zwecke dieser Politik ist Frau Stella Keoglou. Tel.: 210 4898520 , email: [skeoglou@etem.com](mailto:skeoglou@etem.com)

Eine stellvertretende Bezugsperson ("Kontaktperson") für die Zwecke dieser Politik ist Frau Marinou Eleni 2410 567554 , email: [emarinou@cosmosaluminium.gr](mailto:emarinou@cosmosaluminium.gr) bei Abwesenheit, Verhinderung oder Interessenkonflikt der regulären Bezugsperson. Wenn in dieser Richtlinie auf die Bezugsperson Bezug genommen wird, schließt dies den Stellvertreter der Bezugsperson ein.



## 10.2 Verfahren zur Behandlung von Verstößen

In diesem Zusammenhang:

- Die Bezugsperson muss jede Beschwerde unverzüglich untersuchen und alle erforderlichen Informationen mit absoluter Diskretion, Vertraulichkeit, Unparteilichkeit und Respekt vor der Menschenwürde sammeln.
- Die Bezugsperson kann Zeugen sowie Vorgesetzte, an die sich der Geschädigte gewandt hat, vernehmen, den Beschwerdeführer und den Beschwerdegegner befragen und die Vorlage von Dokumenten und Beweisen verlangen.
- Die beschuldigte Person wird regelmäßig über den Fortgang der Untersuchung ihrer Beschwerde informiert und erhält die Ergebnisse der Untersuchung am Ende.
- Die Bezugsperson unternimmt alle Anstrengungen, um den Vorfall nach Möglichkeit gütlich zu lösen.
- Wenn die beschuldigte Person es wünscht, wird das Unternehmen sie an einen anderen Arbeitsplatz versetzen oder ihre Arbeitszeit ändern, oder sie kann den Beschwerdegegner an einen anderen Arbeitsplatz versetzen, sowohl während als auch nach Abschluss der Untersuchung.
- Die gesammelten Informationen und Daten sind als streng vertraulich gekennzeichnet und werden von der Bezugsperson als vertrauliches Material aufbewahrt.
- Die Referenzperson informiert die Unternehmensleitung über das Vorliegen einer Beschwerde und legt der Unternehmensleitung einen schriftlichen Bericht mit den Ergebnissen der Untersuchung vor. Die Ergebnisse werden dem Beschwerdeführer und dem Beschwerdegegner gleichzeitig mitgeteilt, so dass sie sie zur Kenntnis nehmen können.
- Die Untersuchung der Meldung/Beschwerde und die Ausarbeitung der Feststellungen sollten so schnell wie möglich und spätestens 3 Wochen nach der Beschwerde erfolgen

## 10.3 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen die beleidigte Person

- Das Unternehmen verpflichtet sich, die Verpflichtung zum Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen Betroffene gemäß Artikel 13 des Gesetzes Nr. 4808/2021 und den arbeitsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.
- Sie betont, dass alle Vorfälle objektiv behandelt und untersucht werden und verpflichtet sich zur Wahrung der Vertraulichkeit und zum Schutz personenbezogener Daten. Sie verbietet ausdrücklich jede ungünstige Behandlung der beleidigten Person durch Mitarbeiter oder Unternehmensvertreter und stellt sicher, dass die beleidigte Person unverzüglich vom Ort des Geschehens entfernt wird, um Vergeltungsmaßnahmen gegen sie wegen der Meldung eines Vorfalls von Gewalt und Belästigung zu vermeiden.



## 10.4 Beschreibung der Folgen der Feststellung von Verstößen

- In jedem Fall fordert die Gesellschaft den Beklagten auf, sich zu äußern, bevor sie eine Entscheidung trifft, es sei denn, sie ist der Auffassung, dass sie die betreffende Person gefährdet, oder sie verfügt über schlüssige Beweise dafür, dass die fragliche Handlung begangen wurde oder nicht.
- Das Unternehmen ergreift alle geeigneten Maßnahmen gegen den Beklagten, die unter anderem Folgendes umfassen können:
- Empfehlung zur Einhaltung der Vorschriften
- Wechsel des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeiten, des Arbeitsortes und der Arbeitsweise,
- Beendigung des Arbeitsvertrags,
- Verweisung des Falls an die zuständigen Behörden (SEPE, Justiz- und Strafverfolgungsbehörden, Ombudsmann usw.), wenn der Vorfall als rechtswidrig angesehen wird und straf- oder verwaltungsrechtliche Sanktionen nach sich zieht.
- Schließlich prüft das Unternehmen auch Fälle von offenkundig böswilligen Beschwerden, die von Fall zu Fall und mit allen legalen Mitteln weiter untersucht und behandelt werden, ohne die Würde des Beschwerdeführers zu verletzen.

## 10.5 Zusammenarbeit und Übermittlung aller relevanten Informationen an die zuständigen Behörden

Das Unternehmen, die Kontaktperson und alle anderen Personen, die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden über Gewalt und Belästigung zuständig sind, arbeiten mit allen zuständigen Behörden, Verwaltungen oder Gerichten zusammen, die entweder von sich aus oder auf Ersuchen einer betroffenen Person im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Bereitstellung von Daten oder Informationen verlangen. Das Unternehmen verpflichtet sich, Unterstützung zu leisten und Zugang zu solchen Daten zu gewähren. In diesem Zusammenhang werden alle gesammelten Informationen, ob in Papier- oder elektronischer Form, von der Bezugsperson in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Gesetzgebung zum Schutz personenbezogener Daten aufbewahrt.

## 11. MITTEILUNG DES INHALTS DIESER POLITIK

Diese Politik wird allen Mitarbeitern des Unternehmens mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln mitgeteilt und in den Arbeitsbereichen und auf der Website des Unternehmens ausgehängt.



## 12. VERANTWORTUNG FÜR DIE POLITIK

### ▪ Verabschiedung und Überprüfung:

Diese Politik wurde vom Verwaltungsrat genehmigt und vom Vorsitzenden des Verwaltungsrats unterzeichnet. Im Falle von Unterschieden zwischen dem Inhalt dieser Politik und den geltenden nationalen Rechtsvorschriften oder anderen anwendbaren Normen sind die strengsten Anforderungen maßgebend.

### ▪ Überwachung von Anwendungen:

Ein kompetentes Managementteam (Vorstandsmitglieder, Chief Financial Officer, Chief Commercial Officer, Chief Production Officer) ist dafür verantwortlich, den Inhalt dieses Dokuments mindestens einmal jährlich im Rahmen der regelmäßigen Managementbewertung zu überprüfen und zu überwachen. Darüber hinaus wird diese Gruppe die Bereitstellung von Schulungen für die Bedürfnisse der vorliegenden Politik überwachen.

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats.



Xenofon I. Kantonias



**cosmos**

EXPERTS IN ALUMINIUM™



Cosmos Aluminium A.E.

8° km Nationalstraße Larissa-Athen

41110 Larissa

T: 2410 567579