

<b>Πολιτική:</b>	<b>Πολιτική μη διακρίσεων και ίσων ευκαιριών</b>		<b>Κωδικός:</b>	05.002
<b>Υπεύθυνοι Πολιτικής:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Πρόεδρος &amp; Διευθύνων Σύμβουλος</li> <li>- Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού</li> <li>- Οικονομικός Διευθυντής Ομίλου</li> <li>- Οικονομικός Διευθυντής Χώρας</li> <li>- Διευθυντές των επιμέρους Διευθύνσεων της εταιρείας</li> <li>- Προϊστάμενοι των επιμέρους Τμημάτων της εταιρείας</li> </ul>		<b>Σύνταξη:</b>	Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού
			<b>Επισκόπηση:</b>	Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου Οικονομικός Διευθυντής Ομίλου
<b>Έκδοση:</b>	<b>Αναθεώρηση – Ημ/νία</b>	<b>Σελίδες</b>	<b>Έγκριση:</b>	Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
1 <sup>η</sup>	27/09/2021	2		

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

### 1. Σκοπός της πολιτικής

Για την Εταιρεία η ενεργή υποστήριξη μιας κουλτούρας ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών χωρίς αποκλεισμούς εντός του οργανισμού αποτελεί δέσμευση και μέρος της φιλοσοφίας της ήδη από την ίδρυσή της.

Ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες αποτελεί δομικό στοιχείο της επιχειρηματικής επιτυχίας της Εταιρείας συμβάλλοντας ουσιαστικά στην καλλιέργεια της καινοτομίας και της δημιουργικότητας, την παροχή υψηλής προστιθεμένης αξίας υπηρεσιών προς τους πελάτες της, την ανάπτυξη ποιοτικών μακροχρόνιων συνεργασιών με τους προμηθευτές της, και την ενίσχυση των ομάδων με νέα δυναμικά και ταλαντούχα στελέχη.

Η Εταιρεία έχει διαμορφώσει ένα σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον με σεβασμό στους ανθρώπους για το ποιοι είναι και για τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους ως άτομα και ως μέλη της ομάδας, και επενδύει σε δράσεις και προγράμματα που σφυρηλατούν μία φιλοσοφία ίσων και δίκαιων ευκαιριών.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία προχώρησε μέσα στο 2020 στην υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας, που αποτελεί πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα κράτη-μέλη.

Η υπογραφή της Χάρτας Διαφορετικότητας αποτελεί δέσμευση απέναντι στους εργαζομένους, τους συνεργάτες, τους προμηθευτές, αλλά και προς τις κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, για σεβασμό και ενίσχυση την ποικιλομορφίας σε όλα τα επίπεδα.

### 2. Περιοχή εφαρμογής της πολιτικής και αρμοδιότητες εφαρμογής

Η πολιτική εφαρμόζεται με προτεραιότητα στις περιπτώσεις πρόσληψης, εκπαίδευσης, αξιολόγησης του προσωπικού, και σε κάθε είδους αποφάσεις, ενέργειες, δράσεις, διαδικασίες και πολιτικές που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας.

Αρμόδιοι για την εφαρμογή της πολιτικής είναι:

- Ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
- Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού

- Ο Οικονομικός Διευθυντής Ομίλου
- Ο Οικονομικός Διευθυντής Χώρας
- Οι Διευθυντές των επιμέρους Διευθύνσεων της εταιρείας
- Οι Προϊστάμενοι των επιμέρους Τμημάτων της εταιρείας

### 3. Περιγραφή της πολιτικής

Οι αρμόδιοι για την εφαρμογή της πολιτικής έχουν ευθύνη:

- Να λαμβάνουν μέριμνα ώστε όλες οι αποφάσεις, ενέργειες, δράσεις, διαδικασίες και πολιτικές που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας να εξασφαλίζουν ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών και να είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις σε φυλή, εθνικότητα, φύλο, θρήσκευμα, σεξουαλικό προσανατολισμό, σωματική ικανότητα, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κλπ., και ότι υλοποιούνται με βάση την αρχή των ίσων ευκαιριών.
- Να διασφαλίζουν δίκαιες και διαφανείς διαδικασίες για την πρόσληψη, επιλογή, εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων της Εταιρείας.
- Να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι η επιλογή, η πρόσληψη, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη και η ανταμοιβή των εργαζομένων πραγματοποιούνται με αποκλειστικό κριτήριο τις γνώσεις και την εμπειρία των υποψηφίων ή των εργαζομένων αναφορικά με την εκάστοτε θέση εργασίας, και σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της θέσης, και με τρόπο και στοιχεία αντικειμενικά και αμερόληπτα, και σε καμία περίπτωση με άλλα κριτήρια διακρίσεων.
- Να μεριμνούν για ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, ώστε να μην υφίσταται μισθολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, και να διασφαλίζεται ότι το ύψος των αμοιβών καθορίζεται αποκλειστικά από τις προδιαγραφές της θέσης, τα προσόντα και την εμπειρία των εργαζομένων.
- Να εξασφαλίζουν τις προϋποθέσεις για ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις ή σε επαγγελματικές και επιστημονικές ομάδες που συγκροτούνται στον οργανισμό, και για ουσιαστική ισότητα των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη.
- Να καλλιεργούν και να ενισχύουν την κουλτούρα του σεβασμού προς τη διαφορετικότητα, την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανάμεσα στα μέλη των ομάδων τους και εντός του οργανισμού εν γένει.