

# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ESG & ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΟΜΙΛΟΥ

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ: 12/2022

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ: GR.ELL.ESG.PL.D,E&IP.v3-2022/12

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΣΚΟΠΟΣ-ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
2. ΟΡΙΣΜΟΙ
3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
4. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ-ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΣΚΟΠΟΣ-ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ είναι ένας από τους μεγαλύτερους ομίλους υποδομών στην Ελλάδα και ένας εκ των κορυφαίων στη Νοτιοανατολική Ευρώπη. Με διεθνή παρουσία σε 22 χώρες και διαφοροποιημένο χαρτοφυλάκιο δραστηριοτήτων που εστιάζει στους τομείς της Κατασκευής, των Παραχωρήσεων, του Περιβάλλοντος, των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας και της Ανάπτυξης - Διαχείρισης Ακινήτων, ο Όμιλος θέτει τις βάσεις και επενδύει στη δημιουργία ενός σύγχρονου και βιώσιμου κόσμου.

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ αποτελούν την κινητήρια δύναμη και το πιο σημαντικό συγκριτικό του πλεονέκτημα. Η δυνατότητα του Ομίλου να υλοποιεί περίπλοκα έργα, με τεχνικές δυσκολίες και απαιτητικά χρονοδιαγράμματα, οφείλεται στους εργαζομένους του, οι οποίοι με τις γνώσεις, τον επαγγελματισμό και την αφοσίωσή τους, παρέχουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες σε πελάτες και συνεργάτες.

Ο Όμιλος επενδύει στην εργασιακή ευημερία των ανθρώπων του και στη διαμόρφωση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ δημιουργεί τις κατάλληλες δομές και συνθήκες που θα προάγουν την εκπαίδευση, την ανάπτυξη και την επιβράβευσή τους, προσφέροντας ίσες ευκαιρίες και στηρίζοντας τη διαφορετικότητα. Στόχος του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ είναι να καλλιεργήσει μία κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, να ενισχύσει την εφαρμογή των υφιστάμενων Πολιτικών και Διαδικασιών και να δημιουργήσει ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, προάγοντας τη δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων και ενσωματώνοντας έμπρακτα τη διαφορετικότητα.

### Σκοπός και Βασικές Αρχές

Με οδηγό τις εταιρικές του αξίες, ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ προάγει το ήθος, την αξιοκρατία και τις ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο, με σεβασμό στη διαφορετικότητα. Ο Όμιλος έχει θέσει ως προτεραιότητα τη δίκαιη διαχείριση και ένταξη στο δυναμικό του ανθρώπων όλων των φύλων, ηλικιών, φυλών, εθνοτήτων, πολιτισμών, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, γλωσσών, μορφωτικών ή κοινωνικοοικονομικών επιπέδων, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, γενετικών ή άλλων ικανοτήτων.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι ο προσδιορισμός των βασικών αρχών που αφορούν στη διαφορετικότητα, στην ισοτιμία και στη συμπερίληψη, καθώς και η περιγραφή των σχετικών κανονιστικών εγγράφων και των δεσμεύσεων του Ομίλου για την ανάπτυξη και διαμόρφωση ενός ποικιλόμορφου, δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος.

### Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική και οι δεσμεύσεις εφαρμόζεται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων αυτών με έδρα στο εξωτερικό.

Η παρούσα Πολιτική ισχύει και είναι δεσμευτική για (i) τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), (ii) τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στις εταιρείες του Ομίλου, και (iii) το λοιπό προσωπικό του Ομίλου και είναι δεσμευτική για όλους τους επιχειρηματικούς συνεργάτες του Ομίλου και των εταιρειών του.

Όταν εταιρεία του Ομίλου συμμετέχει σε κοινοπρακτικό σχήμα το οποίο δεν ελέγχεται από τον Όμιλο ή/και σε θυγατρικές εταιρείες με ποσοστό συμμετοχής (άμεσο και έμμεσο) μικρότερο του 100%, οι εταίροι

ενημερώνονται σχετικά με την παρούσα Πολιτική και παροτρύνονται όπως ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις αυτής και υιοθετήσουν αντίστοιχες πολιτικές σε περίπτωση που δε διαθέτουν.

## ΟΡΙΣΜΟΙ

- Ως «**Εταιρεία**» νοείται η εταιρεία «ΕΛΛΑΚΤΩΡ ΑΕ».
- Ως «**Όμιλος**» νοείται ο όμιλος συμμετοχών της εταιρείας «ΕΛΛΑΚΤΩΡ ΑΕ», δηλαδή, η Εταιρεία και οι ελεγχόμενες από αυτή εταιρείες («θυγατρικές εταιρείες»).
- Ως «**Πολιτική**» νοείται η Πολιτική για τη Διαφορετικότητα, την Ισοτιμία και τη Συμπερίληψη.
- Ως «**Διαφορετικότητα**», νοείται ο όρος που περιγράφει τις διαφορές στο εργατικό δυναμικό βάσει δημογραφικών, προσωπικών ή κοινωνικών παραγόντων (ηλικία, ταυτότητα φύλου και έκφραση φύλου, άτομα με διαφορετικές σωματικές και πνευματικές ικανότητες, εθνικότητα, κοινωνική και εθνοτική καταγωγή, κοινωνική κατάσταση, θρησκεία και πεποιθήσεις, πολιτικές απόψεις, σεξουαλική ταυτότητα και σεξουαλικό προσανατολισμό).
- Ως «**Ισοτιμία**» νοείται η δίκαιη διαχείριση του εργατικού δυναμικού, ανάλογα με τις αντίστοιχες ανάγκες τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ίση μεταχείριση που είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τα οφέλη, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.
- Ως «**Συμπερίληψη**» νοείται η επίτευξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό, έχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους και μπορούν να συμβάλλουν στην επιτυχία του Ομίλου.

## ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

### Διαφορετικότητα

Η διαφορετικότητα αφορά στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος, το οποίο υποστηρίζεται από πρακτικές που ωφελούν τον Όμιλο και όλους όσους εργάζονται σε αυτόν. Λαμβάνει υπόψιν το γεγονός ότι οι άνθρωποι, ενώ είναι όμοιοι, είναι επίσης και διαφορετικοί. Τέτοιες διαφορές περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων το φύλλο, την ηλικία, τη φυλή/εθνικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, σωματικές και πνευματικές ικανότητες, τις θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις, την οικογενειακή κατάσταση, τη γονική ιδιότητα, την οικονομική κατάσταση και τις προσεγγίσεις στον τρόπο σκέψης και εργασίας. Οι παραπάνω διαφορές μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την επίτευξη της ισοτιμίας.

Ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ θεωρεί πως η διαφορετικότητα συμβάλλει στη βελτίωση της απόδοσή του, μέσω της προώθησης της καινοτομίας και της καλλιέργειας της δημιουργικής σκέψης, καθώς και στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των εργαζομένων και στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος με αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των εργαζομένων, ενισχύοντας έτσι την αφοσίωση και την παραγωγικότητά τους. Η κατανόηση, η εκτίμηση και η αποτελεσματική διαχείριση της διαφορετικότητας μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη συμμετοχή, με οφέλη όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο ομάδας, εταιρείας, Ομίλου και ευρύτερης κοινωνίας.

Ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ αναγνωρίζει τη διαφορετικότητα όλων των ενδιαφερομένων μερών και υλοποιεί ενέργειες και δράσεις, οι οποίες επιτρέπουν την αξιοποίηση όλων των ευκαιριών και δυνατοτήτων.

## Ισοτιμία

Ο Όμιλος υποστηρίζει την ισοτιμία στο χώρο εργασίας, υιοθετώντας μια σειρά από μέτρα, μεταξύ των οποίων και τα ακόλουθα:

- Δέσμευση να παράσχει δίκαιη και αμερόληπτη μεταχείριση προς όλους τους εργαζομένους.
- Λήψη μέτρων για την ελαχιστοποίηση των όποιων φραγμών (φυσικών και ψηφιακών) εντός του επιχειρηματικού του μοντέλου, δίνοντας ύψιστη προτεραιότητα στα κριτήρια ισοτιμίας, πλέον των οικονομικών πτυχών.
- Συνεχιζόμενη ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρίες στον χώρο εργασίας, χρησιμοποιώντας ειδικά μέσα (π.χ. τεχνικά βοηθήματα), ώστε να μπορούν να συμμετέχουν σε ένα περιβάλλον με ίσες συνθήκες εργασίας.
- Προκειμένου να επιτευχθεί μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, προσφέρει ένα ευρύ πλαίσιο επιλογών εξισορρόπησης εργασίας- προσωπικής ζωής, το οποίο προσαρμόζεται στο διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Οι ολοένα και ταχύτερες αλλαγές απαιτούν αυξανόμενη ευελιξία από τους εργαζομένους και σε αυτό το πλαίσιο ο Όμιλος σέβεται τον προσωπικό προγραμματισμό της ζωής τους.
- Θέτει ως στόχο την ενίσχυση των υπό-εκπροσωπούμενων ομάδων μέσω ειδικών μέτρων, προκειμένου να τους προσφερθεί μια δίκαιη ευκαιρία και να καταργηθούν οι φραγμοί.

Ως ισοτιμία νοείται η δημιουργία συνθηκών που ενθαρρύνουν και εκτιμούν τη διαφορετικότητα, προάγουν την αξιοπρέπεια και την ένταξη, τόσο στον χώρο εργασίας, όσο και στην ευρύτερη κοινωνία. Η ισοτιμία επιδιώκει να εξαλείψει τις όποιες διακρίσεις και να προάγει τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική δικαιοσύνη και αφορά στη δίκαιη μεταχείριση των ανθρώπων, ανάλογα με τις αντίστοιχες ανάγκες τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ίση μεταχείριση που είναι διαφορετική, αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τα οφέλη, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.

Ισοτιμία για τον Όμιλο δεν είναι η ίση αντιμετώπιση όλων των ανθρώπων, αλλά η ισοδύναμη μεταχείρισή τους. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση και την προσπάθεια αντιμετώπισης των ανισορροπιών μέσω μιας διαφοροποιημένης προσέγγισης, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.

## Συμπερίληψη

Ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ θεωρεί ότι η ποικιλομορφία σε έναν οργανισμό δεν μπορεί να υπάρξει, εάν δεν υπάρχει συμπερίληψη και πως η συμπερίληψη οδηγεί σε αυξημένα θετικά αποτελέσματα απόδοσης των εργαζομένων και δημιουργεί καινοτόμες και συνεργατικές ομάδες.

Η συμπερίληψη στον Όμιλο ΕΛΛΑΚΤΩΡ είναι μια ενεργή διαδικασία, η οποία στοχεύει στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών, ώστε όλοι οι άνθρωποι να νιώθουν ευπρόσδεκτοι και αποδεκτοί, με ιδιαίτερη έμφαση να δίδεται σε εκείνους οι οποίοι είναι κοινωνικά αποκλεισμένοι, περιθωριοποιημένοι ή υπό-εκπροσωπούμενοι. Αφορά στην ενθάρρυνση της συμμετοχής, ώστε όλοι να αισθάνονται ότι χρήζουν εκτίμησης, σεβασμού και συμμετοχής, καλλιεργώντας με αυτόν τον τρόπο την αίσθηση ότι ανήκουν και είναι αποδεκτοί.

## Συμπεριφορά εργαζομένων και Προϊσταμένων/Διευθυντικών Στελεχών

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου οφείλουν να μην ανέχονται καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης φυσικής, λεκτικής ή ψυχολογικής βίας, διάκρισης ή παρενόχλησης στην εργασία και κανένα είδος διάκρισης ή ρατσισμού.

Η παρούσα Πολιτική απαιτεί τη δέσμευση και τη συμμετοχή όλων των μερών.

Πιο συγκεκριμένα κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για:

- Τον σεβασμό της αξιοπρέπειας και της διαφορετικότητας όλων των ανθρώπων.
- Τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που είναι απαλλαγμένο από διακρίσεις, παρενόχληση και εκφοβισμό.
- Την ενίσχυση της επίγνωσής του για πιθανή ασυνείδητη μεροληψία και πώς αυτό μπορεί να εμποδίσει την ικανότητά του να είναι πιο περιεκτικός και συνεργατικός με τους υπολοίπους.
- Την εστίαση στη συνειδητή ένταξη ώστε με τις ενέργειές του να προωθεί τη διαφορετικότητα, την ισοτιμία και το αίσθημα του ανήκειν.
- Την επικοινωνία με τη Διεύθυνση Στρατηγικής ESG & Βιώσιμης Ανάπτυξης ή/και με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου ή/και με τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, επώνυμα ή ανώνυμα, (ενδεικτικά μέσω της ειδικής πλατφόρμας Talk to Ellaktor) όταν αντιληφθεί ότι ένας εργαζόμενος ενδέχεται να υφίσταται διάκριση, παρενόχληση ή εκφοβισμό, είτε υποβάλλοντας μια καταγγελία, είτε παρέχοντας πληροφορίες με άλλον τρόπο σχετικά με μια τέτοια συμπεριφορά.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά στελέχη του Ομίλου, τα οποία πρέπει να ενεργούν ως πρότυπα συμπεριφοράς, έχουν ιδιαίτερη ευθύνη για την εφαρμογή των αρχών της διαφορετικότητας, ενθαρρύνοντας την πολυμορφία, την ανοιχτή σκέψη, την ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον και τη διαχείριση της διαφορετικότητας, καθώς και προάγοντας και επιβραβεύοντας τη δέσμευση σε αυτούς τους τομείς. Οι Προϊστάμενοι/Διευθυντικά Στελέχη, είναι υπεύθυνοι για την επίτευξη των αποτελεσμάτων της παρούσας Πολιτικής ως μέρος της εργασιακής τους απόδοσης.

Αυτές οι ευθύνες περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε:

- Διασφάλιση ότι οι αποφάσεις που σχετίζονται με την απασχόληση είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις και προκατάληψη.
- Θέσπιση στόχων για την προώθηση της ποικιλόμορφης εκπροσώπησης και ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς στις ομάδες τους και προώθηση συμπεριφορών που προάγουν την ισοτιμία.
- Μετριασμό πιθανής ασυνείδητης μεροληψίας στις αποφάσεις για την απασχόληση και τις πρακτικές ανάπτυξης (συμπεριλαμβανομένης της απόδοσης και της εξέλιξης, της της αμοιβής και της πρόσληψης).
- Προσπάθεια για προσέγγιση ταλέντων χωρίς αποκλεισμούς με στόχο τη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού στο οποίο θα εκπροσωπούνται ισότιμα οι κοινότητες μέσα στις οποίες δραστηριοποιείται ο Όμιλος.
- Παροχή εύλογων διευκολύνσεων για τα άτομα με αναπηρία και για εκείνα με ανάγκες που σχετίζονται με τις θρησκευτικές τελετές ή τις πρακτικές τους ως αναγνώριση της προσωπικής θρησκευτικής έκφρασης. Το τι συνιστά μια λογική προσαρμογή εξαρτάται από τα γεγονότα και τις περιστάσεις και αντιμετωπίζεται κατά περίπτωση.
- Δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει τη διαφορετικότητα, ισοτιμία & συμπερίληψη και ενισχύει τις αξίες του Ομίλου:
  - ✓ Διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις, παρενόχληση και εκφοβισμό.
  - ✓ Πρότυπη συμπεριφορά χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμό στο εργασιακό περιβάλλον και σε όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
  - ✓ Ενθάρρυνση των εργαζομένων να συνεργάζονται, να κάνουν προτάσεις, να σέβονται και να ακούν διαφορετικές απόψεις.
- Καλλιέργεια κουλτούρας που εμπνέει σεβασμό για όλους τους εργαζόμενους και τους συνεργάτες.

- Την κατάλληλη αντιμετώπιση οποιασδήποτε άλλης συμπεριφοράς που δεν συνάδει με αυτήν ή άλλες πολιτικές ή με τους ισχύοντες νόμους που σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες, τη διαφορετικότητα, την ισοτιμία ή την συμπερίληψη.

Επισημαίνεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ θα πρέπει, όταν εκπροσωπούν τον Όμιλο, να απέχουν από συμπεριφορές που θα μπορούσαν να εκληφθούν ως διάκριση ή παρενόχληση άλλων, τόσο εντός όσο και εκτός του Ομίλου.

### **Κριτήρια Πολυμορφίας στο Διοικητικό Συμβούλιο και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη**

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε., η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Αυτό στοχεύει στη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων, ώστε να διασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πολυφωνία με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων. Κατά την επιλογή των μελών δεν θα πρέπει να γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Εκτός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα κριτήρια πολυμορφίας αφορούν και τα ανώτατα και ανώτερα διευθυντικά στελέχη, όπου ορίζεται ότι θα πρέπει να υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο, σε ποσοστό το οποίο καθορίζεται στην εσωτερική στρατηγική του Ομίλου.

### **Ευθυγράμμιση με Εταιρικές Πολιτικές, Κώδικες, Αρχές καθώς και με Διεθνώς Αναγνωρισμένους Κανονισμούς, Οδηγίες, Πρότυπα**

Με την παρούσα Πολιτική, πρόθεση του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ είναι η προαγωγή των αξιών Διαφορετικότητας, Ισοτιμίας και Συμπερίληψης, και η συμπλήρωση των εταιρικών Αρχών, Πολιτικών και Κωδίκων όπως ο Κώδικας Ηθικής, Κώδικας Δεοντολογίας Επιχειρηματικών Συνεργατών, η Πολιτική Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και η Πολιτική Ανθρώπινου Δυναμικού. Επιπλέον, στόχος του Ομίλου είναι η επέκταση των αρχών αυτών σε ολόκληρη την εφοδιαστική του αλυσίδα, μέσα από τον Κώδικα Δεοντολογίας Επιχειρηματικών Συνεργατών, ο οποίος αποτελεί τη βάση για κάθε συνεργασία με Επιχειρηματικούς Εταίρους.

Η παρούσα πολιτική βασίζεται στις αρχές της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών, τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, καθώς και τη Διακήρυξη για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO 87 και ILO 98). Επιπλέον, ο Όμιλος δεσμεύεται να τηρεί τις κατευθύνσεις των οδηγιών της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της εθνικής νομοθεσίας στις αντίστοιχες χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται.

Όπου διαφέρουν η εθνική νομοθεσία και τα διεθνή πρότυπα περί διαφορετικότητας, ισοτιμίας και συμπερίληψης, θα εφαρμόζεται το αυστηρότερο πρότυπο. Στις περιπτώσεις όπου η εθνική νομοθεσία έρχεται σε σύγκρουση με τα διεθνή πρότυπα, επιδίωξη του Ομίλου είναι να αναζητάει τρόπους τήρησης των διεθνών προτύπων στο μέγιστο δυνατό βαθμό, παράλληλα με την τήρηση της εθνικής νομοθεσίας.

## Αναφορά Περιστατικών / Παραβάσεων

Ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ έχει αναπτύξει συγκεκριμένη Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών, την οποία μπορούν να αξιοποιήσουν οι εργαζόμενοι, οι προμηθευτές, οι συνεργάτες, και οι υπεργολάβοι του Ομίλου, καθώς και η τοπική κοινωνία, καλόπιστα, για να δηλώσουν τυχόν παραβιάσεις της παρούσας Πολιτικής( ο σχετικό σύνδεσμος [εδώ](#)).

## Εκπαίδευση

Ο Όμιλος διαθέτει τους απαραίτητους πόρους ώστε όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές δράσεις με στόχο την ενίσχυση των αξιών της Διαφορετικότητας, Ισοτιμία & Συμπερίληψη.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους εκπαίδευση για ασυνείδητη προκατάληψη για να αυξήσει την αυτογνωσία της έμμεσης προκατάληψης και να παρέχει εργαλεία για τη μείωση των συμπεριφορών με διακρίσεις.

Επιπρόσθετα ο Όμιλος διοργανώνει δράσεις και εκδηλώσεις με στόχο την προώθηση των αξιών που αφορούν στην παρούσα Πολιτική.

## Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Ο Όμιλος αξιοποιεί τη διαδικασία της δέουσας επιμέλειας (due diligence) ως μέσο για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την πρόληψη καταστάσεων που θέτουν σε κίνδυνο την τήρηση της παρούσας Πολιτικής. Αξιολογεί και παρακολουθεί την τήρηση της Πολιτικής για τη Διαφορετικότητα, Ισοτιμία & Συμπερίληψη στις δραστηριότητές του, καθώς και τα αποτελέσματα της Πολιτικής για την ανάπτυξη και διαμόρφωση ενός ποικιλόμορφου, δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω ερωτηματολογίων αυτό-αξιολόγησης και επιτόπιων επιθεωρήσεων. Η συνεργασία των επιχειρηματικών συνεργατών στη συγκεκριμένη διαδικασία θεωρείται δεδομένη. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και παρακολούθησης δημοσιοποιούνται σε ετήσια βάση.

## Τελικές διατάξεις - έγκριση και αναθεώρηση της πολιτικής

Με ευθύνη της Διεύθυνσης Στρατηγικής ESG & Βιώσιμης, η Πολιτική για τη Διαφορετικότητα, Ισοτιμία & Συμπερίληψη κοινοποιείται στους εργαζομένους και αναρτάται επικαιροποιημένη στο εσωτερικό δίκτυο (intranet) του Ομίλου.

Η Πολιτική για τη Διαφορετικότητα, Ισοτιμία & Συμπερίληψη εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Ομίλου, ανασκοπείται σε ετήσια βάση και αναθεωρείται όποτε παραστεί ανάγκη. Την ευθύνη της προετοιμασίας και της εισήγησης των αναθεωρήσεων της Πολιτικής έχει η Διεύθυνση Στρατηγικής ESG & Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου.

Με την παρούσα Πολιτική ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη διαχείριση της διαφορετικότητας, της ισοτιμίας και της συμπερίληψης. Η παρούσα Πολιτική δεν αποτελεί βάση για νομικές αξιώσεις ή υποχρεώσεις.