



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ
ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ**

ΑΠΟΦΑΣΗ Δ.Σ. 10042026.01

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ

Έκδοση 1^η - ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2026

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ.	3
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.	3
3. ΟΡΙΣΜΟΙ.	4
4.ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.	4
4.1. Εργασιακό Περιβάλλον και Αναγνώριση της Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης.	4
4.2. Ισότητα και Ίσες Ευκαιρίες.	5
5.ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.	6
6. ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.	7
7.ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	7
8. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ.	7
9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΜΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ Ή/ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ).	8
10. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	8
11. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ.	8

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ.

Η ΝΑΤΟΥΡΑ Α.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία») δεσμεύεται να λειτουργεί, σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της, σύμφωνα με τους κανόνες επιχειρηματικής ηθικής και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, επιδιώκοντας την τήρηση υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης, διαφάνειας καθώς και επαγγελματικής και ηθικής δεοντολογίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία υιοθετεί πρακτικές που υποστηρίζουν τους στόχους ένταξης και διαφορετικότητας σε εναρμόνιση με την 6η αρχή του Οικουμενικού Σύμφωνου των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με «την εξάλειψη των διακρίσεων στην πρόσληψη και την απασχόληση εργαζομένων» και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

Για τους ανωτέρω λόγους, η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας την επίδραση και τη σημασία που έχουν οι πρωτοβουλίες σε θέματα κοινωνικής ισότητας, τόσο για τους εργαζόμενους και τους εξωτερικούς συνεργάτες της, όσο και για το κοινωνικό σύνολο, αποσκοπεί στη δημιουργία μιας κουλτούρας συμπερίληψης, που υποστηρίζει την επιχειρηματική ηθική και την ESG στρατηγική και ενισχύει τη δέσμευση της Εταιρείας για εταιρική υπευθυνότητα, δεδομένου ότι οι αξίες της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης αποτελούν σημαντικό μέρος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης της Εταιρείας.

Στην Πολιτική Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης (Diversity, Equity & Inclusion Policy) (εφεξής η «Πολιτική») αποτυπώνονται οι εταιρικές αξίες, ο σκοπός και οι δεσμεύσεις της Εταιρείας αναφορικά με την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, που ενσωματώνει διαφορετικές κουλτούρες και ομάδες ατόμων, στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την αίσθηση του ανήκειν καθώς και τις ίδιες ευκαιρίες να ανελιχθούν.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να ενισχύσει την πολυμορφία και να προάγει την έννοια της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας ανεξαρτήτως σχέσεως εργασίας και οι συνεργάτες της, αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια, ανεξαρτήτως φυλής, φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, θρησκείας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιασδήποτε άλλης προσωπικής ή κοινωνικής διαφορετικότητας.

Η παρούσα Πολιτική έχει συνταχθεί σε συμφωνία με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με την απαγόρευση των διακρίσεων καθώς και με τους στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) της Ατζέντας 2030 του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας καθώς και σε κάθε υφιστάμενη ή μελλοντική θυγατρική της. Συγκεκριμένα, η Πολιτική εφαρμόζεται:

- Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως συμβατικής σχέσης και θέσης ευθύνης (τακτικό προσωπικό, απασχολούμενοι μέσω παρόχου υπηρεσιών ή με δελτίο παροχής υπηρεσιών, εκπαιδευόμενοι).
- Σε υποψηφίους για θέσεις εργασίας ή άλλες μορφές συνεργασίας.

Οι αρχές της Πολιτικής πρέπει να είναι σεβαστές και να εφαρμόζονται και από τους εξωτερικούς συνεργάτες της Εταιρείας, όπως προμηθευτές, εργολάβους και παρόχους υπηρεσιών.

3. ΟΡΙΣΜΟΙ.

Συμπερίληψη: Ο όρος «συμπερίληψη» αναφέρεται στην ισότιμη συμμετοχή και ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως κοινωνικής ομάδας, φυλής, φύλου, εθνικότητας, ηλικίας, οικονομικής κατάστασης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού τους. Επομένως, η συμπερίληψη περιγράφει το πρότυπο συμπεριφοράς, μέσω του οποίου εξασφαλίζεται διαρκώς η ενεργός συμμετοχή και αξιοποίηση της συνεισφοράς διαφορετικών ανθρώπων στην εργασία και στην διαδικασία λήψης αποφάσεων καθώς και ότι κανείς δεν θα υφίσταται οποιαδήποτε μορφή αποκλεισμού ή διάκρισης λόγω της διαφορετικότητάς του.

Διαφορετικότητα: Ορίζονται όλες οι διαφορές που προκύπτουν σε ένα σύνολο ατόμων με βάση την ηλικία, το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις θρησκευτικές και άλλες πνευματικές πεποιθήσεις, τις ειδικές ανάγκες και ικανότητες και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο. Επιπροσθέτως, στην έννοια της διαφορετικότητας περιλαμβάνεται ο τρόπος σκέψης και αντίληψης καθώς και ο τρόπος επεξεργασίας πληροφοριών και η εν γένει προσωπικότητα του ατόμου.

Ισότητα: Ορίζεται ως η προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της ίσης πρόσβασης σε ευκαιρίες, ανεξαρτήτως των ατομικών συνθηκών του/της εκάστοτε εργαζομένου/ης. Ενδεικτικά, ευκαιρίες αποτελούν οι αμοιβές, η προσωπική και επαγγελματική ανέλιξη και σταδιοδρομία. Εξ αντιδιαστολής, πρέπει να αποφεύγεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση, διάκριση ή μεροληψία εξαιτίας οποιασδήποτε μορφής διαφορετικότητας.

Διάκριση: Ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία ένας/μία εργαζόμενος/εργαζόμενη στερείται του δικαιώματος για ίση μεταχείριση, όσον αφορά στην απασχόλησή του/της (συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της στελέχωσης, της κατάρτισης, της προαγωγής και των παροχών) για λόγους που σχετίζονται με τη φυλή, την καταγωγή, τη θρησκεία, την ηλικία, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή κατάσταση, τη σωματική ή πνευματική αναπηρία, τις πολιτικές πεποιθήσεις και την κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

4.ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να εφαρμόζει τις αρχές τις ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές που αντιβαίνουν στις ανωτέρω αρχές. Στο πλαίσιο αυτό, υιοθετεί πρακτικές με σκοπό την επίτευξη της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας στο εσωτερικό της περιβάλλον. Ο σεβασμός και η ακεραιότητα συνιστούν θεμελιώδεις πυλώνες της βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας και ενισχύουν την επιχειρηματική ηθική και τη δέσμευσή της για εταιρική υπευθυνότητα. Η επιδίωξη της πολυμορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης μπορεί να επιτευχθεί με την υπεύθυνη δράση όλων και επομένως, βασικό παράγοντα της εταιρικής κουλτούρας, αποτελεί η συμπεριφορά στον συνάνθρωπο με σεβασμό, αξιοπρέπεια, συναδελφικότητα και αποδοχή της διαφορετικότητας.

4.1. Εργασιακό Περιβάλλον και Αναγνώριση της Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να:

- Σέβεται και να προάγει τη διαφορετικότητα, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φυλής, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, οικογενειακής ή οικονομικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, πολιτικών πεποιθήσεων ή άλλης νομικά προστατευόμενης κατάστασης.

- Καλλιεργεί το αίσθημα ένταξης των εργαζομένων στην Εταιρεία και της σημαντικότητας του αντικτύπου της εργασίας τους για την κοινωνία, ώστε οι αρχές, οι αξίες και οι στόχοι της Εταιρείας να θεωρούνται και δικοί τους και η συμβολή τους να γίνεται αντιληπτή ως βασικός παράγοντας όχι μόνο της επαγγελματικής αλλά και της προσωπικής τους ανάπτυξης και ανέλιξης.
- Υποστηρίζει τα άτομα με αναπηρίες ή σοβαρές ασθένειες καθώς και τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων και μεριμνά για την προσαρμογή των εργασιακών συνθηκών των ανωτέρω εργαζομένων.
- Προστατεύει τα θύματα έμφυλης βίας και δεν ανέχεται καμία μορφή βίας ή παρενόχλησης (λεκτικής, σωματικής, ψυχολογικής ή σεξουαλικής), προσβολής της αξιοπρέπειας, απειλών και εκφοβισμού και επιλαμβάνεται άμεσα για τη λήψη κατάλληλων μέτρων και ενδεχόμενων νομικών ενεργειών, σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς της Εταιρείας, την Πολιτική για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία, την Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών-Καταγγελιών (Whistleblowing Policy).
- Υιοθετεί καθορισμένες πρακτικές για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. δυνατότητα τηλεργασίας, παροχής γονικής άδειας, άδειας φροντιστή).
- Διασφαλίζει πρακτικά την πλήρη προσβασιμότητα όλων των εργαζομένων, προκειμένου όλοι να μπορούν αυτόνομα, με ασφάλεια, να προσεγγίζουν και να χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις, τις υπηρεσίες (συμβατικές και ηλεκτρονικές) και τα αγαθά του περιβάλλοντος εργασίας, χωρίς διακρίσεις.
- Αναγνωρίζει τη συνύπαρξη των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας), ως παράγοντα πολυμορφίας του ανθρώπινου δυναμικού, λόγω των διαφορετικών δεξιοτήτων και εμπειριών.
- Προωθεί την ανοιχτή επικοινωνία και ενθαρρύνει την έκφραση διαφορετικών απόψεων, προκειμένου να διασφαλίζεται η ενεργή συμβολή όλων των εργαζόμενων.
- Υποστηρίζει διαρκώς τις ανάγκες των εργαζομένων με διαφορετικές ικανότητες, προωθώντας την αποτελεσματική απασχόλησή τους.
- Παρέχει εκπαίδευση και οργανώνει δράσεις ευαισθητοποίησης σε συνεργασία με εκπαιδευτικούς φορείς, με στόχο την ενίσχυση των αξιών της Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης.
- Υιοθετεί τη χρήση «γλώσσας συμπερίληψης» χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις, σε όλα τα εταιρικά έγγραφα καθώς και στην εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία.
- Διασφαλίζει με κάθε πρόσφορο τρόπο την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και τη συμμόρφωση με τις αρχές της παρούσας Πολιτικής, στις διαδικασίες που τυχόν εκτελούνται μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων επεξεργασίας δεδομένων, λήψης ή υποστήριξης αποφάσεων.

4.2. Ισότητα και Ίσες Ευκαιρίες.

Η Εταιρεία δεσμεύεται στην παροχή ίσων επαγγελματικών ευκαιριών και στην αποφυγή διακρίσεων, διασφαλίζοντας ότι:

- Προωθείται η ισότητα των φύλων εντός της Εταιρείας και ενθαρρύνεται η συμμετοχή του εκάστοτε υποεκπροσωπούμενου φύλου.
- Επιλέγονται τα διευθυντικά στελέχη και τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου με κριτήρια πολυμορφίας καθώς και ότι υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του 33% του συνόλου των μελών του, σύμφωνα με την νομοθεσία, την Πολιτική Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ και την Πολιτική Πολυμορφίας που υιοθετεί η Εταιρεία.
- Αποκλείονται κάθε είδους διακρίσεις και αντιμετωπίζονται ισότιμα τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι υποψήφιοι για εργασία, τηρώντας όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.
- Οι διαδικασίες επιλογής, πρόσληψης, αμοιβών, αξιολόγησης και προαγωγής του προσωπικού, καθώς και οι εργασιακές πρακτικές, έχουν σχεδιαστεί ώστε να είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις που

σχετίζονται με κοινωνικά/προσωπικά χαρακτηριστικά (όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι πολιτικές πεποιθήσεις). Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία προσλαμβάνει με βάση τις ικανότητες, τις δεξιότητες και εμπειρία κάθε υποψηφίου/-ας, προωθώντας τη διαφορετικότητα και την ίση μεταχείριση σε κάθε στάδιο της διαδικασίας επιλογής, με την επιφύλαξη τήρησης της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί προσλήψεων (Ν.4765/2021-ΑΣΕΠ).

- Εξαλείφονται τυχόν εμπόδια που ενδέχεται να παρακωλύσουν ή να περιορίσουν την επαγγελματική ανέλιξη λόγω φύλου ή άλλης μορφής διάκρισης.
- Παρέχεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.
- Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίση πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους.

5. ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.

Η Εταιρεία στο πλαίσιο εφαρμογής και αποτελεσματικότητας της παρούσας Πολιτικής:

- Μεριμνά προκειμένου να προλαμβάνει και να εντοπίζει καταστάσεις που θέτουν σε κίνδυνο τις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης, ενημερώνοντας και εκπαιδεύοντας κατάλληλα το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της, σχετικά με ζητήματα που άπτονται της παρούσας Πολιτικής. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία αναλαμβάνει ενημερωτικές δράσεις και συνεργάζεται με Οργανισμούς ή άλλους κοινωνικούς φορείς που έχουν ως στόχο την προώθηση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- Προσφέρει την απαραίτητη καθοδήγηση στους εργαζομένους της για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και ενημερώνει κάθε νέο εργαζόμενο για τις βασικές αρχές της, με επιμέλεια της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και των διευθυντικών στελεχών της.
- Ενημερώνει τους εργαζομένους ευάλωτων ομάδων ή με αναπηρίες και χρόνιες παθήσεις για τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Αναρτά την παρούσα Πολιτική στην ιστοσελίδα (www.natoura.gr) και στην εσωτερική ιστοθέση της Εταιρείας και την κοινοποιεί σε όλους τους εργαζομένους της.
- Βελτιώνει την προσβασιμότητα των εγκαταστάσεων και των υπηρεσιών για άτομα με αναπηρίες.
- Εφαρμόζει τον μηχανισμό αναφοράς περιστατικών που θίγουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις οικείες Πολιτικές της.
- Διενεργεί αξιολόγηση κινδύνων σχετικά τη διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη, με επιμέλεια της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων, στο πλαίσιο εναρμόνισης με την Πολιτική Διαχείρισης Κινδύνων. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία αξιολογεί τις πρακτικές της και τον αντίκτυπό τους στο ανθρώπινο δυναμικό.
- Ενθαρρύνει τη συνεργασία των αρμόδιων οργανωτικών μονάδων για τη διευκόλυνση της τήρησης των αρχών της διαφορετικότητας, ισότητας και συμπερίληψης.
- Δημοσιεύει ετησίως την έκθεση βιωσιμότητας, στην οποία περιλαμβάνονται πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με τη διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη.
- Περιλαμβάνει στις διακηρύξεις προμηθειών, υπηρεσιών και έργων, σχετικό όρο αναφορικά με την τήρηση των αρχών της παρούσας Πολιτικής.
- Γνωστοποιεί την παρούσα Πολιτική στους προμηθευτές και στους εξωτερικούς συνεργάτες της, κατά την έναρξη της συνεργασίας τους.
- Αναρτά στην ιστοσελίδα της τη δημόσια δέσμευσή της για την προώθηση της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον.

6. ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.

Ο σεβασμός στη διαφορετικότητα αποτελεί βασική αρχή για τη διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι της Εταιρείας οφείλουν:

- να μελετήσουν την παρούσα Πολιτική και να εναρμονίζονται με τις αρχές και τις αξίες που αποτυπώνονται σε αυτή
- να συμπεριφέρονται με σεβασμό, κατανόηση και ανεκτικότητα προς τη διαφορετικότητα των συναδέλφων τους
- να συμμετέχουν στα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει η Εταιρεία και τα οποία προάγουν την ισότητα και την συμπερίληψη
- να αναφέρουν οποιοδήποτε περιστατικό διακριτικής συμπεριφοράς, που αντιβαίνει στις αρχές της παρούσας και υποπίπτει στην αντίληψή τους ή αφορά τους ίδιους, σύμφωνα με την αντίστοιχη διαδικασία καταγγελιών που έχει θεσπίσει η Εταιρεία στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών – Καταγγελιών και στην Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (κατά περίπτωση).

7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.

Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνη για την επίλυση αποριών σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας (quality@natouga.gr) καθώς και για την αποτελεσματική εφαρμογή της, σε συνεργασία με την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό, πραγματοποιείται συλλογή και ανάλυση σχετικών δεδομένων που προέκυψαν βάσει ερευνών εργασιακής ικανοποίησης και βάσει αναφορών περιστατικών παραβίασης της παρούσας Πολιτικής και λαμβάνονται υπόψη τα αποτελέσματα της σχετικής αξιολόγησης κινδύνων.

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση της τήρησης των αρχών της παρούσας Πολιτικής είναι σημαντική για τη διαφύλαξη υγιών εργασιακών σχέσεων. Για τον λόγο αυτό, αξιολογείται η αποτελεσματικότητα της παρούσας σε ετήσια βάση ή όποτε κρίνεται αναγκαίο και προτείνονται οι απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες, όπως εκπαίδευση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, θέσπιση σχετικών διαδικασιών.

Παράλληλα, η Εταιρεία μεριμνά ώστε οι Πολιτικές και οι Κανονισμοί που διέπουν τη λειτουργία της, να εναρμονίζονται με τις αρχές της διαφορετικότητας, ισότητας και συμπερίληψης. Η παρούσα Πολιτική θα πρέπει να ερμηνεύεται σε συνάρτηση με:

- Την Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.
- Τον Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς.
- Την Πολιτική για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία.
- Την Πολιτική Πολυμορφίας
- Την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών-Καταγγελιών (Whistleblowing Policy).
- Τη στρατηγική της Εταιρείας για θέματα που αφορούν το Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση (ESG).

8. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ.

Οιαδήποτε παραβίαση των αρχών της παρούσας Πολιτικής ενδέχεται να επιφέρει πειθαρχικές κυρώσεις και άλλες νομικές συνέπειες, σύμφωνα με τον Κανονισμό Προσωπικού της Εταιρείας, την κείμενη νομοθεσία και τις οικείες Πολιτικές της.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΜΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ Ή/ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ).

Σε περίπτωση που παραβιάζεται κάποια αρχή σχετική με τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπεριληψη ή υπάρχει σχετική βάσιμη υποψία, υποβάλλεται αναφορά/καταγγελία στην Εταιρεία, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών-Καταγγελιών (Whistleblowing Policy) και στην Πολιτική για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία (κατά περίπτωση).

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να αναφέρουν καλόπιστα κάθε παραβίαση της παρούσας Πολιτικής και καταδικάζει απόλυτα απειλές ή πράξεις αντιποίνων εναντίον οποιουδήποτε προσώπου προβαίνει σε καταγγελία ή παρέχει καλόπιστα πληροφορίες σε σχέση με αναφορά ή διερεύνηση συμπεριφοράς που αντίκειται στην παρούσα.

Η υποβολή, διερεύνηση και διαχείριση των καταγγελλόμενων περιστατικών υλοποιείται, σύμφωνα με τις διαδικασίες που ορίζονται στις ως άνω Πολιτικές.

10. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ.

Κατά τη διαδικασία γνωστοποίησης περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης, η Εταιρεία διασφαλίζει απαρέγκλιτα την τήρηση των αρχών της εμπιστευτικότητας και της εχεμύθειας ως προς τα πρόσωπα του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου αλλά και ως προς το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας και οποιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των εμπλεκόμενων προσώπων.

Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και των στοιχείων που συγκεντρώνονται κατά την διενέργεια της διερεύνησης των καταγγελιών, σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις σχετικές Πολιτικές της για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την ασφάλεια των πληροφοριών.

11. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται, όποτε κρίνεται αναγκαίο, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Διευθύνων Σύμβουλος

Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Δήμος Κ. Παπαράδης

Αγγελική Κ. Παπαράδη