

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΙΣΟΤΗΤΑΣ & ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ (ΔΙ&Σ)

1. Προοίμιο

Η ΟΛΠ ΑΕ (εφεξής ΟΛΠ ή εταιρεία) αναγνωρίζει την σημαντικότητα της προώθησης των Αρχών της Διαφορετικότητας, της Ισότητας και της Συμπερίληψης στην σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού της, προωθώντας ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται τα ατομικά δικαιώματα και την ποικιλομορφία, είτε βασίζεται σε ορατά χαρακτηριστικά όπως ηλικία, φύλο, φυλή, εθνικότητα και φυσική ικανότητα ή μη ορατά όπως η κουλτούρα, η θρησκεία, η οικογενειακή κατάσταση, η εμπειρία και η γνώμη. Η εταιρεία εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης σε όλους χωρίς μεροληψία, με μηδενική ανοχή σε φαινόμενα διάκρισης ή παρενόχλησης και εκδικητικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας, εκτιμώντας την ευελιξία και την καινοτομία, αντιμετωπίζοντας τις διαφορές απόψεων ως ευκαιρία επικοινωνιακής κριτικής για τη βελτίωση όλων μας.

Η ΟΛΠ απαρτίζεται από ένα πολυπολιτισμικό εργατικό δυναμικό και προάγει την αίσθηση του ανήκειν για όλους τους εργαζομένους της. Ως κορυφαίος οργανισμός στον κλάδο δραστηριοποίησης του, επενδύει στην διαφορετικότητα προκειμένου να εξασφαλίσει την επιχειρηματική του επιτυχία. Όπου κυριαρχεί η ποικιλομορφία, η μοναδικότητα μπορεί να ξεχωρίσει και να διαπρέψει.

2. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

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

Η Πολιτική υιοθετείται με απόφαση του αρμοδίου εταιρικού οργάνου και ισχύει σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό που απασχολεί η εταιρεία ανεξαρτήτως υπηρεσιακής βαθμίδας και εργασιακής σχέσης (π.χ. εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής

κ.ο.κ.) και εφαρμόζεται σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας πρόσληψης, επαγγελματικής εξέλιξης, αποζημίωσης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης.

3. Ορισμοί

Διαφορετικότητα: Η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού έγκειται σε κριτήρια φυλετικά, πολιτισμικά, κοινωνικά, ηλικιακά, προσωπικά ή επαγγελματικά όπως π.χ. ηλικία, φύλο, άτομα με διαφορετικές σωματικές και πνευματικές ικανότητες, εθνικότητα, κοινωνική και εθνοτική προέλευση, κοινωνική κατάσταση, θρησκεία και πεποιθήσεις, πολιτικές απόψεις και σεξουαλικός προσανατολισμός.

Ισότητα: Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες χωρίς διακρίσεις και να έχουν την ίδια αμοιβή και τους ίδιους όρους εργασίας για την ίδια εργασία. Η εταιρεία παρέχει ισότητα ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς καμία διάκριση ή ανισότητα στην πρόσβαση σε ευκαιρίες εργασίας, εκπαίδευσης, προαγωγής ή επιβράβευσης.

Συμπερίληψη: Η συμπερίληψη περιγράφει τον τρόπο με τον οποίον εξασφαλίζουμε τη συμμετοχή διαφορετικών ατόμων στην εργασία και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η εταιρεία προάγει ένα περιβάλλον συμπερίληψης, όπου όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως υπόβαθρου, νιώθουν ασφαλείς και υποστηρίζονται να εκφράσουν τις απόψεις τους και να συνεισφέρουν πλήρως στην επιτυχία του οργανισμού. Η συμπερίληψη ενθαρρύνει τη συνεργασία, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν σε κάθε άτομο στην ομάδα.

4. Εταιρικές Δεσμεύσεις

Η ΟΛΠ αποδέχεται την διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη ως μέρος την εταιρικής κουλτούρας η οποία συμβάλλει σημαντικά στην επιχειρηματική επιτυχία της εταιρείας. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης με βάση τις ικανότητες, τα προσόντα και τις επιδόσεις τους.

Το προσωπικό της ΟΛΠ συμμετέχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα και δράσεις που διοργανώνει η εταιρεία για την κατανόηση και ευαισθητοποίηση σε θέματα που αφορούν την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη.

Η εταιρεία επιδεικνύει **μηδενική ανοχή** σε συμπεριφορές και περιστατικά διακρίσεων, παρενόχλησης και αντιποίνων με βάση προστατευόμενα χαρακτηριστικά όπως η φυλή, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία, η αναπηρία και η ηλικία και διασφαλίζει ότι κάθε καταγγελία θα αντιμετωπίζεται άμεσα και με την δέουσα επιμέλεια.

5. Υποχρεώσεις Εργαζομένων

Ο σεβασμός στη διαφορετικότητα αποτελεί θεμέλιο λίθο για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι της ΟΛΠ ΑΕ οφείλουν:

- (α) να συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική,
- (β) να συμπεριφέρονται με σεβασμό, κατανόηση και ανεκτικότητα προς την διαφορετικότητα των συναδέλφων τους,
- (γ) να συμμετέχουν στα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει η εταιρεία και τα οποία προάγουν την ισότητα και την συμπερίληψη, και
- (δ) να αναφέρουν οιοδήποτε περιστατικό διακριτικής ή ανάρμοστης συμπεριφοράς υποπίπτει στην αντίληψη τους και αφορά τους ίδιους ή συναδέλφους τους, σύμφωνα με την αντίστοιχη διαδικασία καταγγελιών που έχει θεσπίσει η εταιρεία στην Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας για τα μέλη του ΔΣ και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη

Η δέσμευση για διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη ξεκινάει από τις ανώτατες βαθμίδες της Διοίκησης της εταιρείας (“tone at the top”). Στο πλαίσιο αυτό η εταιρεία έχει θεσπίσει την Πολιτική Διαφοροποίησης μελών ΔΣ, η οποία εναρμονίζεται με την παρούσα Πολιτική και λειτουργεί συμπληρωματικά αυτής.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας διαθέτουν ευρύ φάσμα προσόντων και δεξιοτήτων, εξασφαλίζοντας όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πολυφωνία και ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με στόχο την καλύτερη αντίληψη των κινδύνων και των ευκαιριών, καθώς και την ορθότερη λήψη αποφάσεων.

Κατά την επιλογή μελών στο ΔΣ, εκτός της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο (σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Ν. 5178/2025), δεν γίνεται αποκλεισμός υποψηφίων λόγω φυλής, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων, κοινωνικής προέλευσης, αναπηρίας ή ηλικίας.

Τα κριτήρια πολυμορφίας επεκτείνονται πέρα από τα μέλη του ΔΣ και στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας, όπου υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

7. Κυρώσεις

Οιαδήποτε παραβίαση των άρθρων της παρούσας Πολιτικής ενδέχεται να επιφέρει πειθαρχικές ή/και άλλες κυρώσεις μη αποκλειόμενου του δικαιώματος της εταιρείας να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας των εμπλεκόμενων μερών.

8. Ισχύς - Αξιολόγηση - Αναθεώρηση

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ με απόφαση του αρμοδίου εταιρικού οργάνου και αναρτάται στην ιστοσελίδα της εταιρείας.

Η Πολιτική θα επισκοπείται ετησίως και θα αναθεωρείται, εφόσον κρίνεται αναγκαίο, από το αρμόδιο εταιρικό όργανο για να ανταποκρίνεται σε τυχόν αλλαγές στο ρυθμιστικό πλαίσιο.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ (ΔΙ&Σ) ΟΛΠ ΑΕ	
Αρχική Έκδοση	Αριθμός Απόφασης Διευθύνοντος Συμβούλου
	186/12-05-2025



中远海运比雷埃夫斯港口有限公司
PIRAEUS PORT AUTHORITY S.A.
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.
