
Πολιτική Πολυμορφίας

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2026

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

ΑΠΟΦΑΣΗ Δ.Σ.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΜΟΝΑΔΑ
20961/15-12-2021	1	ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ
22156/23-09-2026	2	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ	4
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	4
3. ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ	4
4. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ	4
5. ΠΟΣΟΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	6
6. ΕΓΚΡΙΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	6
7.ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	6

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ

Η Πολιτική Πολυμορφίας (εφεξής «Πολιτική») αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετεί η Εταιρεία και αποτυπώνει τη δέσμευσή της για την προώθηση της πολυμορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης κατά την επιλογή των μελών Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η πολυμορφία ενισχύει την ορθή και αποτελεσματική λήψη αποφάσεων, την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα, συμβάλλοντας στην επίτευξη βέλτιστων επιχειρηματικών αποτελεσμάτων και στρατηγικών στόχων. Επιπλέον, δεσμεύεται να μην ανέχεται κανένα είδος διάκρισης ή προσβλητικής συμπεριφοράς ενάντια στην προσωπικότητα κάποιου ή κοινωνικού αποκλεισμού ή αθέμιτης μεταχείρισης λόγω εθνικότητας, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου, γενετικών χαρακτηριστικών, οικογενειακής κατάστασης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική Πολυμορφίας εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της.

3. ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ

Η παρούσα Πολιτική εναρμονίζεται με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, ιδίως τον Ν. 4706/2020 και την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία δυνάμει των διατάξεων του Ν. 5178/2025.

4. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

Η Εταιρεία προωθεί την πολυμορφία στο Διοικητικό της Συμβούλιο, αναγνωρίζοντας ότι με τη συγκέντρωση και αξιοποίηση ευρέος φάσματος προσόντων, δεξιοτήτων, εμπειριών και απόψεων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., διασφαλίζεται η μέγιστη ομαδική αποτελεσματικότητα και απόδοση, η ορθή λήψη αποφάσεων, η ενίσχυση της καινοτομίας και η συνεργασία των μελών του Δ.Σ. μεταξύ τους καθώς και με τα διευθυντικά στελέχη.

Βασικά κριτήρια πολυμορφίας, αποτελούν ενδεικτικά, η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στο Δ.Σ., το διαφορετικό εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο και ιστορικό (ποικιλία σπουδών), η ηλικία (συνδυασμός διαφορετικών ηλικιακών ομάδων με σκοπό την ευρύτερη οπτική στη λήψη αποφάσεων), επαγγελματική εμπειρία (συμπερίληψη μελών Δ.Σ. με εμπειρία σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς), η γεωγραφική προέλευση/πολιτισμικό υπόβαθρο (διεθνής εμπειρία ή διαφορετική πολιτισμική κουλτούρα).

Ως εκ τούτου, η Εταιρεία πρεσβεύει ότι η πολυμορφία στη σύνθεση του Δ.Σ. αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της, στο πλαίσιο δε αυτό προωθεί ένα κατάλληλο επίπεδο διαφοροποίησης και μια πολυσυλλεκτική ομάδα μελών.

Επιλογή μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Το Δ.Σ. υποστηριζόμενο από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων:

α) Δημιουργεί και διατηρεί ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον, όπου όλοι γίνονται αποδεκτοί και λαμβάνουν δίκαιη μεταχείριση, χωρίς διακρίσεις ή προκαταλήψεις. Στο πλαίσιο αυτό, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, στην επιλογή μελών Δ.Σ. και στην παροχή (εισαγωγικής και διαρκούς) επιμόρφωσης σε αυτά σχετικά με τις αρχές και τα κριτήρια πολυμορφίας καθώς και ότι δεν αποκλείονται υποψήφια μέλη Δ.Σ. εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, οικονομικής κατάστασης.

β) Μεριμνά για την επίτευξη ευρύτερης εκπροσώπησης προσώπων με διαφορετικό υπόβαθρο, δεξιότητες και εμπειρίες.

γ) Λαμβάνει υπόψη όλες τις πτυχές της πολυμορφίας κατά την επανεξέταση της καταλληλότητας των μελών Δ.Σ., των δεξιοτήτων και της εμπειρίας των μελών του, καθώς και κατά την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Δ.Σ.

δ) Διασφαλίζει ότι η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. Στην περίπτωση που στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

ε) Διασφαλίζει ότι η διαδικασία επιλογής και ορισμού μελών Δ.Σ. είναι καθορισμένη και διαφανής, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές της πολυμορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης, σε εναρμόνιση με την ισχύουσα Πολιτική Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.

στ) Μεριμνά για την εκπαίδευση και ενημέρωση σχετικά με τις αρχές της πολυμορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης.

ζ) Διασφαλίζει ότι τα υποψήφια μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν αίτησής τους, λαμβάνουν εντός είκοσι (20) ημερών αναλυτική ενημέρωση σχετικά με τα κριτήρια αξιολόγησης, την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση που προκύπτει βάσει των κριτηρίων αξιολόγησης και τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 3 Β του Ν.4706/2020.

Επιλογή ανώτατων διευθυντικών στελεχών

Η επιλογή των ανώτατων διευθυντικών στελεχών πραγματοποιείται κυρίως με βάση την αξία, τις δεξιότητες και την εμπειρία, ανεξάρτητα από το φύλο, το χρώμα, τη φυλή, την εθνικότητα, την αναπηρία, την ηλικία, τη θρησκεία, το γενετήσιο προσανατολισμό, τις πολιτικές πεποιθήσεις ή οποιαδήποτε άλλη ιδιαιτερότητα. Στο πλαίσιο αυτό, η διαδικασία πλήρωσης ανώτατων διευθυντικών θέσεων πραγματοποιείται με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια, λαμβάνοντας υπόψη τα οφέλη που αποφέρει η εφαρμογή της αρχής της πολυμορφίας.

Προϋπόθεση για το διορισμό ανώτατου στελέχους αποτελεί πρωτίστως η ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων και άλλων παραμέτρων όπως αυτές καθορίζονται κάθε φορά από την Εταιρεία. Σε κάθε περίπτωση, διασφαλίζεται ότι τα φύλα έχουν ίσες ευκαιρίες, χωρίς τον αποκλεισμό τους από οποιαδήποτε λειτουργία και θέση εργασίας.

5. ΠΟΣΟΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Η Εταιρεία δεσμεύεται για τη διατήρηση του ποσοστού 33% αναφορικά με τη συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, η Εταιρεία επιδιώκει την εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% του συνολικού αριθμού των ανώτατων διευθυντικών στελεχών (Γενικοί Διευθυντές).

6. ΕΓΚΡΙΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Δ.Σ. τουλάχιστον ανά διετία ή όποτε κρίνεται απαραίτητο, ειδικά σε περίπτωση που επέλθουν αλλαγές στο σχετικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια για την αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής με τη συνδρομή της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

7. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα Πολιτική βρίσκεται αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://www.eydap.gr/TheCompany/RegFramework/>).

Πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με την πολυμορφία των μελών Δ.Σ. και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας παρατίθενται αναλυτικά στην ετήσια έκθεση διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής διασφαλίζοντας ότι οι αρχές πολυμορφίας της Εταιρείας παραμένουν ευθυγραμμισμένες με τον σκοπό, τη στρατηγική και τις αξίες της.