



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY POLICY)  
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2022

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>3</b>
<b>2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ</b>	<b>3</b>
<b>3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ</b>	<b>3</b>
<b>4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</b>	<b>4</b>
<b>5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ</b>	<b>4</b>

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

**1.1** Η παρακάτω Πολιτική Πολυμορφίας (εφεξής η «**Πολιτική**») καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ισχύει, με αρμοδιότητα την εταιρία «ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.» με αρ. ΓΕΜΗ 021048426000 (εφεξής η «**Εταιρεία**»).

**1.2** Η Πολιτική εγκρίθηκε, κατόπιν σχετικής πρότασης από την Επιτροπή Ελέγχου, και τέθηκε σε ισχύ με την υπ' αριθ. 563 / 04-04-2022 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

**1.3** Ο Πολιτική Πολυμορφίας της Εταιρείας ανταποκρίνεται στο μέγεθος, στο αντικείμενό της, στις αρχές σύγχρονης οργάνωσης καθώς και στο οργανόγραμμα της εταιρίας.

## 2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

**2.1** Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της προώθησης της Αρχής της Πολυμορφίας στη σύνθεση τόσο των οργάνων διακυβέρνησής της, όσο των ανώτατων στελεχών της.

**2.2** Η προώθηση της πολυμορφίας στα διοικητικά, διαχειριστικά και εποπτικά όργανα της Εταιρείας είναι σημαντική για την περαιτέρω επιχειρηματική της ανάπτυξη.

**2.3** Παράλληλα, η Εταιρεία, αναγνωρίζει ότι η πολυμορφία στον ευρύτερο χώρο εργασίας, μπορεί να πολλαπλασιάσει τις δυνατότητες πρόσβασης σε μια μεγαλύτερη ποικιλία λύσεων σε θέματα που αφορούν στην επιχειρηματική της δραστηριότητα, αυξάνοντας το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα.

## 3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

**3.1** Η διαδικασία αναζήτησης και επιλογής υποψηφίων μελών του ΔΣ ή υποψηφίων άλλων ανώτατων διευθυντικών θέσεων θα πρέπει να πραγματοποιείται με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια, λαμβάνοντας υπόψη τα οφέλη που αποφέρει η εφαρμογή της αρχής της πολυμορφίας, περιλαμβανομένης της εκπροσώπησης σε αυτή και των δύο φύλων.

**3.2** Προϋπόθεση για το διορισμό μέλους στο ΔΣ ή άλλου ανώτατου στελέχους αποτελεί πρωτίστως η ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων και άλλων παραμέτρων όπως αυτές ορίζονται από την Πολιτική Καταλληλότητας που έχει θεσπίσει η Εταιρεία. Ωστόσο, θα πρέπει να εξασφαλίζεται γενικότερα η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων (συμπεριλαμβανομένης και της δυνατότητας επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.)

**3.3** Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (σε ποσοστό τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

**3.4** Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον 25% όπως προβλέπεται παραπάνω, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και την επιλογή ανώτατων στελεχών δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

#### **4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Η Πολιτική εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία επιλογής μελών του ΔΣ της Εταιρείας και λαμβάνεται υπόψη στις διαδικασίες αναζήτησης και επιλογής τόσο των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών όσο και των μελών όλων των λοιπών επιπέδων της ιεραρχίας της Εταιρείας.

#### **5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ**

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων & Αποδοχών είναι επιφορτισμένη με την επισκόπηση της παρούσας Πολιτικής. Η Επιτροπή μπορεί να μελετήσει τυχόν αναθεωρήσεις που ενδέχεται να απαιτηθούν και να τις προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση.