



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Αναθεωρημένη Έκδοση

Όπως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της ΧΧ^{ης} Ιουλίου 2026

Πίνακας Περιεχομένων

Παρακολούθηση Αρχείου	- 3 -
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	- 4 -
2. ΣΚΟΠΟΣ	- 4 -
3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	- 5 -
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	- 6 -
5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	- 7 -
Ατομική Καταλληλότητα	- 7 -
α. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	- 7 -
β. Εχέγγυα ήθους και φήμης.....	- 9 -
γ. Σύγκρουση συμφερόντων	- 10 -
δ. Ανεξαρτησία κρίσης – Αντικειμενικότητα – Ανεξαρτησία	- 10 -
Συλλογική Καταλληλότητα.....	- 12 -
α. Γενικά.....	- 12 -
β. Γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία	- 12 -
γ. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	- 13 -
δ. Πολυμορφία (diversity).....	- 13 -
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	- 13 -
α) Διαδικασία Αξιολόγησης Καταλληλότητας Υποψήφιων και Υφιστάμενων μελών ΔΣ σε διαρκή βάση ή εκτάκτως	- 13 -
β) Διαδικασία Ετήσιας Αξιολόγησης Καταλληλότητας και Αποτελεσματικότητας.....	- 16 -
γ) Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.....	- 18 -
δ) Επιτροπή Ελέγχου	- 18 -
7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	- 19 -
8. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ	- 20 -
9. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	- 21 -
10. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	- 21 -

Παρακολούθηση Αρχείου

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίησης	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	06.07.2021	1η Έκδοση
02	25.07.2023	2 ^η Έκδοση - Τροποποίηση σε συμφωνία με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς και αναλυτικότερη αναφορά στην διαδικασία αξιολόγησης και εκπαίδευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Επίσης γίνεται περαιτέρω αναφορά στο Πλάνο Διαδοχής.
03	XX/XX/XXXX	3 ^η έκδοση – μη ουσιώδεις αλλαγές

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής το «Δ.Σ.») της εταιρείας «ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») αφού λήφθηκαν υπόψη οι διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 (ΦΕΚ 136/Α/17-7-2020), όπως τροποποιήθηκαν δυνάμει του Νόμου 5178/2025 (ΦΕΚ Α' 22/14.02.2025) και τελεί σε πλήρη εναρμόνιση με την υπ' αριθμό 60/18.09.2020 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς όπως τροποποιήθηκε και ισχύει από 29.04.2025.

1.2 Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπíπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη και εναρμονισμένη με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, τον οποίο υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία (εφεξής «ΕΚΕΔ»).

1.3 Η Πολιτική Καταλληλότητας και πιθανές ουσιώδεις τροποποιήσεις της εγκρίνονται από το Δ.Σ., κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, η οποία δύναται να συνεργάζεται με τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, την Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρείας. Η εγκεκριμένη από το Διοικητικό Συμβούλιο Πολιτική καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται αυτές που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

1.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του και, όπου κρίνεται απαραίτητο βάσει της κείμενης νομοθεσίας και της Πολιτικής Καταλληλότητας, επαναξιολογεί την καταλληλότητά τους και ενδεχομένως δρομολογεί την αντικατάστασή τους.

1.5 Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας (www.admieholding.gr).

2. ΣΚΟΠΟΣ

2.1 Η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα Πολιτική, η οποία αποτελεί¹ το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

¹Ενότητα II - Εγκύκλιος 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. http://www.hcmc.gr/el_GR/web/portal/elib/circulars

2.2 Μέσω της Πολιτικής επιδιώκεται η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

3.1 Το Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, να αποτελείται από πρόσωπα που διαθέτουν τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και τις δέουσες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα πρέπει να διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μελών, αυτά αξιολογούνται τόσο ατομικά, όσο και συλλογικά. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν κατά το δυνατό πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

3.2 Η Εταιρεία προωθεί και μεριμνά για την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο Δ.Σ. αυτής, σύμφωνα με την παρούσα πολιτική που υιοθετεί και, γενικότερα, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ..

3.3 Η Εταιρεία μεριμνά, μεταξύ άλλων, μέσω του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης των μελών του Δ.Σ., ώστε τα μέλη του Δ.Σ. να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από την νομοθεσία, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τις αξίες, τη γενική στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας.

3.4 Το Δ.Σ. με την συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τον Νομικό Σύμβουλο, παρακολουθεί σε ετήσια τουλάχιστον βάση, την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- όταν τίθενται σημαντικά θέματα που άπτονται της φήμης ενός μέλους Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα

μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

3.5 Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών Επιτροπών.

3.6 Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

3.7 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη² την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές του Δ.Σ., την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά, όπως αυτά περιγράφονται στον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

3.8 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την εταιρική κουλτούρα, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και το ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της.

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

4.1 Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά, το οποίο προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, του Νομικού Συμβούλου και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

4.2 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας και στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της προβαίνει στα ακόλουθα:

- Εξετάζει την καταλληλότητα κάθε υποψήφιου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ή Επιτροπής αυτού, ως προς την πλήρωση των κριτηρίων και εισηγείται αντιστοίχως
- Οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας

²παρ5 - Ενότητα III - Εγκύκλιος 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. http://www.hcmc.gr/el_GR/web/portal/elib/circulars

- Επισκοπεί την Πολιτική Καταλληλότητας σε περιοδική βάση και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της³, με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχειοριστεί (riskappetite).
- Προτείνει και εκτάκτως επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, επανεξετάζοντας το περιεχόμενο και την εφαρμογή της.

5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Ατομική Καταλληλότητα

5.1 Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω και λαμβάνοντας υπόψη την παρ.3.7. της παρούσας Πολιτικής. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

5.2 Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθρου 3 παρ. 4,5 και 6 και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και του άρθρου 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

α. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

5.3 Ένα μέλος Δ.Σ. για να είναι κατάλληλο οφείλει να διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία ενόψει του ρόλου, της θέσης και των προσόντων που απαιτούνται για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Η εμπειρία θα πρέπει να είναι τόσο πρακτική, όσο και θεωρητική κατά την επαγγελματική δραστηριότητα. Επιπροσθέτως, σε συνάρτηση των αρμοδιοτήτων του, θα πρέπει να κατανοεί τη δραστηριότητα και το σκοπό της Εταιρείας και τους κινδύνους που καλείται να διαχειριστεί.

5.4 Ειδικότερα, το μέλος Δ.Σ. ανάλογα με τον ρόλο του (ως Προέδρου, Αντιπροέδρου, Διευθύνοντος Συμβούλου ή μέλους), την ιδιότητά του (ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους) και τις ειδικότερες αρμοδιότητες που δύναται να του ανατεθούν οφείλει να διαθέτει:

- επαρκείς θεωρητικές γνώσεις, λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου και του είδους της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και τυχόν επαγγελματικών πιστοποιήσεων που έχει αποκτήσει
- επαγγελματική επάρκεια για τυχόν εξειδικευμένα θέματα που αφορούν στον ρόλο του και τις αρμοδιότητές του,

³Ενότητα VII - Εγκύκλιος 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. http://www.hcmc.gr/el_GR/web/portal/elib/circulars

- επαρκή γνώση στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας

5.5 Για την αξιολόγηση της επαρκούς επαγγελματικής εμπειρίας του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά

- οι προηγούμενες ή/και υφιστάμενες θέσεις του σε διοικητικά ή διευθυντικά όργανα άλλων οντοτήτων (λαμβανομένων υπόψη του ρόλου, της ιδιότητας και τυχόν ειδικότερων αρμοδιοτήτων που του είχαν/έχουν ανατεθεί ως μέλος αντίστοιχων οργάνων σε αυτές τις οντότητες) ή άλλες θέσεις απασχόλησης που το μέλος κατείχε/κατέχει σε άλλη οντότητα και οι ειδικότερες αρμοδιότητες που ασκούσε/ασκεί σε αυτή,
- η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

5.6 Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων, με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία, καθώς και άλλες πληροφορίες όπως τίτλους σπουδών, συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες, θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου, συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις.

5.7 Εν προκειμένω, για την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά τα ακόλουθα: (α) ο ρόλος, τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες για τη θέση αυτή ικανότητες (β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (γ) η επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί προηγουμένως και (δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται ενδεικτικά από τους ακαδημαϊκούς ή άλλους τίτλους σπουδών και την επαγγελματική του εξέλιξη.

5.8 Ειδικότερα δε, αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενδέχεται η επαρκής πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, να αποδεικνύεται είτε από την κατοχή θέσης ευθύνης, είτε από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα στον κλάδο της ενέργειας ή σε παρεμφερές αντικείμενο.

5.9 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν επαρκώς τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτοί προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και ως μέλη των Επιτροπών⁴ αυτού.

⁴ Ενότητα V.A.1. - Εγκύκλιος 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. http://www.hcmc.gr/el_GR/web/portal/elib/circulars

β. Εχέγγυα ήθους και φήμης

5.10 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Κριτήρια αξιολόγησης της φήμης και τους ήθους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν επίσης οι προσωπικές δεξιότητες, όπως για παράδειγμα η αποφασιστικότητα και δυνατότητα λήψης αποφάσεων, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η κριτική ικανότητα, η ηγετική ικανότητα, η αφοσίωση και το ήθος, το ομαδικό πνεύμα, το αίσθημα ευθύνης.

5.11 Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

5.12 Για την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της εντιμότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά, όπως έγγραφα της αρμόδιας δικαστικής ή διοικητικής αρχής του κράτους της καταγωγής ή προέλευσής τους για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν.4706/2020 για την εν λόγω αξιολόγηση, λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Λαμβάνονται επίσης υπόψη ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

5.13 Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι η υποβολή, κατά την κρίση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, στην Εταιρεία των παρακάτω:

- 1) υπεύθυνη δήλωση των υποψηφίων ότι δεν συντρέχει το/τα ανωτέρω κώλυμα/τα,
- 2) προσκόμιση αποσπασμάτων ποινικού μητρώου,
- 3) λήψη άλλων στοιχείων και σχετικών δικαιολογητικών για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις.

5.14 Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρχή.

γ. Σύγκρουση συμφερόντων

5.15 Η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020. Στην εν λόγω Πολιτική περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που κατ' εξαίρεση θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

5.16 Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων εξετάζονται ο βαθμός τήρησης των κριτηρίων ανεξαρτησίας που προβλέπονται στη «Διαδικασία γνωστοποίησης σχέσεων εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου» ειδικότερα για ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν περιπτώσεις που σχετίζονται με την οικογενειακή, επαγγελματική ή κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου οι οποίες θα μπορούσαν πραγματικά ή δυνητικά να οδηγήσουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

5.17 Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων).

δ. Ανεξαρτησία κρίσης – Αντικειμενικότητα – Ανεξαρτησία

5.18 Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση η οποία είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι εκτελεστικό ή μη ή «ανεξάρτητο». Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

5.19 Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

5.20 Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς οι οποίες περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- Θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων των άλλων μελών του Δ.Σ.,
- Την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.,

- Την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης

Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, απαιτείται η υποβολή υπεύθυνης δήλωσης, από κάθε ανεξάρτητο μέλος, στην οποία να δηλώνει, ότι κατά την εκλογή ή και τη θητεία τους, πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και κανένα από αυτά, τόσο κατά τον ορισμό του, όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του, όπως αυτά αναλύονται στο άρθρο 9 του ν.4706/2020.

ε. Διάθεση επαρκούς χρόνου

5.21 Όλα τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τον επαρκή χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, των βασικών κινδύνων της και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

5.22 Ακόμα, η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί αν τα μέλη του αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η παρουσία και συμμετοχή στις συνεδριάσεις ή στη λήψη αποφάσεων, η προετοιμασία για αυτά και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

5.23 Σημειώνεται δε, ότι η Εταιρεία συμμορφούμενη με τις απαιτήσεις του ΕΚΕΔ⁵, υιοθετεί τον περιορισμό συμμετοχής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε έως 5 Δ.Σ. εισηγμένων εταιρειών, και στην περίπτωση του Προέδρου σε έως 3 Δ.Σ. εισηγμένων εταιρειών. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει επίσης σε ετήσια βάση, τα στοιχεία συμμετοχής έκαστου μέλους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, ώστε να επιβεβαιωθεί η απαιτούμενη συμμετοχή τους για την τεκμηρίωση του κριτηρίου διάθεσης επαρκούς χρόνου. Σε περίπτωση αναιτιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο προβαίνει στην αντικατάσταση του μέλους, σύμφωνα με την διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 9 του ν.4706/2020.

⁵ΕΚΕΔ - Ενότητα 2.2 Σύσταση Διοικητικού Συμβουλίου, παρ.2.2.18

Συλλογική Καταλληλότητα

α. Γενικά

5.25 Εκτός από την ατομική καταλληλότητα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Το Δ.Σ. της Εταιρείας είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

5.26 Τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα ως αυτό ορίζεται στο ισχύον Καταστατικό και μπορούν να επανεκλεγούν χωρίς περιορισμούς. Σύμφωνα με την Ελληνική Νομοθεσία, η ιδιότητα του μέλους του Δ.Σ. μπορεί να ανακληθεί με απόφαση Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών.

β. Γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία

5.27 Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας, καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρία και γνώση μεταξύ των μελών του. Ειδικότερα, βεβαιώνεται ότι υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάσουν τις απόψεις τους.

5.28 Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Το Δ.Σ. ως σύνολο κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας μεταξύ άλλων και όσον αφορά :

- I. στις βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτές
- II. στον στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας
- III. στις χρηματοοικονομικές αναφορές
- IV. στην κατανόηση του τρόπου λειτουργίας του Δ.Σ.,
- V. στην συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- VI. στην κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- VII. την κατανόηση θεμάτων βιωσιμότητας
- VIII. στην εξοικείωση με το αντικείμενο των επιμέρους Επιτροπών του Δ.Σ.
- IX. στην ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- X. στην επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της
- XI. στην πολυμορφία,

XII. στη λογιστική ή/και στην ελεγκτική.

γ. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα, όπως αυτό ορίζεται από τις απαιτήσεις του ν.4706/2020, (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου). Επί του παρόντος, η Εταιρεία, λόγω μεγεθών, δεν εμπίπτει στην παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από 30/06/2026, κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου, και στις «Ετήσιες Αξιολογήσεις ΔΣ.

5.29 Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Αυτό ισχύει και κατά την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

δ. Πολυμορφία (diversity)

5.30 Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.31 Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και ακολουθούνται οι προβλέψεις άρθρου 6 του Νόμου 5178/2025. Επίσης, μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την διευκόλυνση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

α) Διαδικασία Αξιολόγησης Καταλληλότητας Υποψήφιων και Υφιστάμενων μελών ΔΣ σε διαρκή βάση ή εκτάκτως

6.1 Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. και

συστήνεται η συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

6.2 Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή⁶ του ετησίως, με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας.

6.3 Προς τον σκοπό αυτό, κάθε υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Δ.Σ. υποχρεούται να ενημερώνει την Εταιρεία σχετικά με την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική, καθώς και σχετικά με οποιαδήποτε μεταβολή επέλθει σε αυτά, και να προσκομίζει τυχόν απαιτούμενα έγγραφα τεκμηρίωσης ή άλλα δικαιολογητικά. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, συγκεντρώνει την σχετικώς απαιτούμενη τεκμηρίωση, τόσο από τα υποψήφια, όσο και από τα υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ.

6.4 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος τυχόν της γνωστοποιηθεί, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επανααξιολόγηση της καταλληλότητάς τους και ενημερώνει το Δ.Σ. σχετικά.

6.5 Η καταλληλότητα μέλους ή μελών αυτού αξιολογείται και εκτάκτως, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

6.6 Σε περίπτωση που στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εντοπισθείσας αδυναμίας. Τέτοιου είδους διορθωτικά μέτρα μπορεί για παράδειγμα να είναι η παροχή πρόσθετης εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές στο/στα μέλος/η του Δ.Σ., ή η αναπροσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ..

6.7 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της

⁶ Ενότητα V.B.1. - Εγκύκλιος 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. http://www.hcmc.gr/el_GR/web/portal/elib/circulars

καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και τα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

6.8 Η πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας των μελών επανεξετάζεται, σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν.4706/2020 ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί, ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

6.9 Εάν η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. οφείλεται σε λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Δ.Σ. μεριμνά για την παύση και την αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

6.10 Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Εφόσον μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας αναλάβει προσωρινά θέση στο Δ.Σ. λόγω παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης άλλου μέλους, αφού έχει προηγηθεί εισήγηση από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, η ανακοίνωση της ιδιότητας του αυτής θα γίνεται από την αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

6.11 Η διαδικασία αξιολόγησης καταλληλότητας υποψηφίων μελών περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

A. Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που η Εταιρεία, δεν τηρεί το απαιτούμενο ποσοστό του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

B. Για κάθε υποψήφιο μέλος συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται “Έκθεση Αξιολόγησης” (εφεξής Έκθεση), στην οποία καταγράφεται, εάν το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια καταλληλότητας.

Γ. Στην Έκθεση, ανάλογα με τα προσόντα του υποψήφιου μέλους, εξετάζεται εάν:

- ικανοποιεί πλήρως τα κριτήρια,

- ανταποκρίνεται εν μέρει στα κριτήρια, οπότε και διευκρινίζεται εάν τα κριτήρια αυτά είναι κρίσιμα και ειδικότερα εάν με την απουσία τους: α) δεν διασφαλίζεται η εκπλήρωση των καθηκόντων με επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικειμένου, β) δημιουργούνται κωλύματα σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας.

Δ. Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου των Εκθέσεων, διατυπώνεται η εισήγηση για την επιλογή ή μη υποψήφιου.

Ε. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,

β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και

γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιοσύνης του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν όσα προβλέπονται στα σημεία Α και Ε.

6.12 Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

β) Διαδικασία Ετήσιας Αξιολόγησης Καταλληλότητας και Αποτελεσματικότητας

6.13 Η διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας, της αποτελεσματικότητας και της εκπλήρωσης των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, λαμβάνει χώρα κατ' ελάχιστον ετησίως⁷. Η αξιολόγηση του προηγούμενου εδαφίου, εφεξής η «Ετήσια Αξιολόγηση Μελών Δ.Σ.» αφορά το σύνολο των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου.

6.14 Η διαδικασία Ετήσιας Αξιολόγησης ξεκινάει από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και προΐσταται σε αυτήν, ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου⁸. Στην αξιολόγηση της επίδοσης του μη εκτελεστικού Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, προΐσταται η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

⁷ΕΚΕΔ - Ενότητα 3.3. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου / του Διευθύνοντος Συμβούλου παρ.3.3.3 και 3.3.4.

⁸ΕΚΕΔ - Ενότητα 3.3. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου / του Διευθύνοντος Συμβούλου παρ.3.3.5

6.15 Σε περίπτωση που ο Πρόεδρος⁹ επιλεγεί από τα Εκτελεστικά Μέλη, τότε στην διαδικασία αξιολόγησής του, προΐσταται ο Ανεξάρτητος μη εκτελεστικός Αντιπρόεδρος ή το Ανώτατο Ανεξάρτητο Μέλος (SeniorIndependentDirector).

6.16 Η διεξαγωγή της Ετήσιας Αξιολόγησης πραγματοποιείται με την χρήση κατάλληλα διαμορφωμένων Εντύπων Αξιολόγησης, με βάση την ιδιότητα κάθε μέλους τόσο στο Διοικητικό Συμβούλιο όσο και στις Επιτροπές αυτού, όπως αυτά καθορίζονται στην Διαδικασία Αξιολόγησης Καταλληλότητας και Αποτελεσματικότητας και της εκπλήρωσης των καθηκόντων του ΔΣ και των Επιτροπών του και υποστηρίζονται από απαιτούμενα τεκμήρια (αρχεία, έγγραφα, υπεύθυνες δηλώσεις κτλ).

6.17 Όλα τα ανωτέρω αρχεία και οι σχετικές απαραίτητες δηλώσεις και έγγραφα θα τηρούνται στην εταιρεία σε φυσική και ηλεκτρονική μορφή (εφεξής «Το Αρχείο»), με ευθύνη του Νομικού Συμβούλου της Εταιρείας. Το Αρχείο των αξιολογήσεων καταλληλότητας θα περιλαμβάνει (i) τα αποτελέσματα των σχετικών ασκήσεων καταλληλότητας (σχετικές εκθέσεις, έντυπα αξιολόγησης) (ii) τα υποστηρικτικά έντυπα των ασκήσεων καταλληλότητας (σχετικά ερωτηματολόγια αξιολόγησης) (iii) τα υποστηρικτικά έντυπα/ υλικό τεκμηρίωσης κάθε μέλους (σχετικές υπογεγραμμένες υπεύθυνες δηλώσεις, σχετικά βιογραφικά κάθε μέλους).

6.18 Το αποτέλεσμα της Ετήσιας Αξιολόγησης Μελών ΔΣ και Επιτροπών, αποτυπώνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε σχετική Έκθεση Αξιολόγησης, όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου.

6.19 Τα αποτελέσματα της Έκθεσης γνωστοποιούνται, συζητούνται και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, και λαμβάνονται υπόψη στις εργασίες του σχετικά με τη σύνθεση, το πλάνο της ένταξης νέων μελών, την ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης.

6.20 Οι πρόεδροι των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση της αξιολόγησης των επιτροπών τους, συλλογικά και ατομικά ανά μέλος¹⁰.

6.21 Το Δ.Σ. μπορεί κατά την κρίση του και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων να αποφασίζει τη διενέργεια αξιολόγησής των μελών του Δ.Σ. και από τρίτους συμβούλους, είτε σε τακτή, είτε σε ad hoc βάση. Τουλάχιστον ανά τριετία η αξιολόγηση αυτή διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο, όπως αυτό προβλέπεται από τον ΕΚΕΔ που εφαρμόζει η Εταιρεία.

6.22 Σχετική αναφορά για την Ετήσια Αξιολόγηση Μελών Δ.Σ. και των Επιτροπών του, γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας¹¹.

⁹ΕΚΕΔ - Ενότητα 2.2. Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου παρ.2.2.22

¹⁰ΕΚΕΔ - Ενότητα 3.3. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου / του Διευθύνοντος Συμβούλου παρ.3.3.14

¹¹ΕΚΕΔ - Ενότητα 3.3. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου / του Διευθύνοντος Συμβούλου παρ.3.3.16

γ) Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

6.23 Ειδικότερα, για την διασφάλιση της συλλογικής καταλληλότητας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα υποψήφια ή υφιστάμενα μέλη της, κρίνονται κατάλληλα, για την ανάληψη της εν λόγω θέσης, εφόσον συλλογικά:

- Διαθέτουν επαρκείς γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας και γνωρίζουν, την αγορά στην οποία κινείται η Εταιρεία, προκειμένου να μπορούν να διακρίνουν τα πρόσωπα εκείνα τα οποία θα είναι με τη σειρά τους κατάλληλα για την πλήρωση των θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του.
- Γνωρίζουν επαρκώς, αφενός το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά και αφετέρου τη διασύνδεση μεταξύ των χορηγούμενων στα εν λόγω πρόσωπα κάθε είδους αποδοχών και άλλων παροχών και της διασφάλισης ενός αποτελεσματικού και αποδοτικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 Ν 4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- Γνωρίζουν επαρκώς τις διαδικασίες
 - i. εύρεσης υποψηφίων,
 - ii. αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών – τόσο πριν από την ανάθεση όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους
 - iii. του συντονισμού της επικοινωνίας στις συνεντεύξεις και τις μετέπειτα αξιολογήσεις,
 - iv. της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων,
 - v. της οργάνωσης της κατάρτισης και της εκπαίδευσης των (νέων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και
 - vi. του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της κατάρτισης των σχετικών ερωτηματολογίων ή/και λοιπών εγγράφων (φόρμες) αξιολόγησης.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

δ) Επιτροπή Ελέγχου

6.24 Αναφορικά με την Επιτροπή Ελέγχου, εφαρμόζονται υποχρεωτικώς τα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) ν. 4449/2017, ως ισχύει, ώστε ένα (1) τουλάχιστον μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι ανεξάρτητο (κατά την έννοια των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020) από την Εταιρεία έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική.

6.25 Για την διακρίβωση της ύπαρξης των εν λόγω κριτηρίων η Εταιρεία λαμβάνει συγκεκριμένα υπόψη της και αναζητάει, σε σχέση με τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, τα εξής:

- Αναγκαία ακαδημαϊκή κατάρτιση στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής, των οικονομικών / χρηματοοικονομικών, η οποία θα πρέπει να προκύπτει από σχετικούς ακαδημαϊκούς τίτλους προπτυχιακού επιπέδου ή/και τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών στους εν λόγω τομείς.
- επαρκή επαγγελματική εμπειρία στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται το είδος της προϋπηρεσίας, ο χρόνος αυτής, το είδος και το μέγεθος της εταιρείας, οργανισμού, ή της επιχείρησης στην οποία κατείχε την εν λόγω θέση, οι ευθύνες που είχε στο πλαίσιο αυτής, τυχόν διενεργηθέντες τακτικοί έλεγχοι στις χρηματοοικονομικές εταιρειών, συνυπολογιζόμενων του αριθμού των εν λόγω υποχρεωτικών ελέγχων και του μεγέθους της εταιρείας που αφορούσαν.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

7.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται την πολιτική και τη διαδικασία επιλογής των μελών Διοικητικού Συμβουλίου που θα διοριστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο ή θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τους Μετόχους.

7.2 Πριν από την ανάληψη της θέσης τους, τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας, ενώ κατά τη διάρκεια της θητείας τους ενημερώνονται για θέματα διαχείρισης, λειτουργίας της Εταιρείας, χρηματοοικονομικών κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης κ.α.

7.3 Ειδικότερα ως προς την επιμόρφωση τα νέα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν στο εισαγωγικό πρόγραμμα, το οποίο προσφέρεται από την Εταιρεία και το οποίο περιλαμβάνει παρουσιάσεις, θέματα διαχείρισης κινδύνων, χρηματοοικονομικής διοίκησης του επιχειρησιακού σχεδίου, σημαντικά χρηματοοικονομικά και λογιστικά θέματα, της κανονιστικής συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης, της διοικητικής δομής, των εκτελεστικών στελεχών και των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών της Εταιρείας. Η Εταιρεία επιπλέον προσφέρει σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. ανεξαρτήτως φύλου προγράμματα συνεχούς επιμόρφωσης και ανάπτυξης με σκοπό να βελτιώσει τις ικανότητες εποπτείας του Δ.Σ.

7.4 Τα προγράμματα εκπαίδευσης / ενημέρωσης των μελών του Δ.Σ. και των Επιτροπών του υλοποιούνται στους παρακάτω πυλώνες:

α) **Πρόγραμμα Ένταξης:** προσφέροντας τα μέσα για την επιτυχημένη ένταξη των νέων μελών, για καλύτερη και γρηγορότερη απόδοση και μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Πληροφορίες για την Εταιρεία: Περίγραμμα δομής της εταιρίας, την οργάνωση, τα προϊόντα και τις αγορές. Τις κύριες γραμμές επικοινωνίας της εταιρίας
- Εκπαίδευση σχετικά με την ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες και σχετικά με τις απαιτούμενες γνώσεις για κάθε θέση εργασίας.
- Κανονισμοί και πολιτικές της Εταιρείας: Κανονισμοί λειτουργίας, πολιτικές για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, Κώδικα Δεοντολογίας, μέτρα ασφάλειας, ξενάγηση στους χώρους της Εταιρείας κτλ.

β) **Ενημέρωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαχείριση του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου:** εσωτερικός έλεγχος, διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση και πληροφοριακά συστήματα.

γ) **Στοχευμένη Εκπαίδευση:** με σκοπό τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων είτε ως αποτέλεσμα διορθωτικών ενεργειών της ετήσιας αξιολόγησης

7.5 Τυχόν κόστος εκπαίδευσης συμπεριλαμβάνεται στα έξοδα Διοικητικού Συμβουλίου και εγκρίνεται με την συνήθη διαδικασία έγκρισης δαπανών της Εταιρείας.

8. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

8.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την υιοθέτηση από την Εταιρεία κατάλληλου Πλάνου Διαδοχής¹², σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων, ειδικότερα μετά από αποχωρήσεις μελών του, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών επιτροπών.

¹²Εγκύκλιος 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. http://www.hcmc.gr/eL_GR/web/portal/elib/circulars

8.2 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων βάσει του νομικού πλαισίου που διέπει την λειτουργία του ΔΣ και βέλτιστων πρακτικών, καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στην κατάρτιση και εφαρμογή του Πλάνου Διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, σε συμμόρφωση με τον ΕΚΕΔ¹³, που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία.

9. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

9.1 Η Πολιτική τελεί σε εναρμόνιση με το ευρύτερο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχουν οριστεί.

9.2 Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

9.3 Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

9.4 Η τεκμηρίωση όσον αφορά στην έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι και ηλεκτρονικό και η τήρησή του τίθεται υπό την αρμοδιότητα των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

10. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

10.1 Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

10.2 Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

10.3 Η ισχύς της Πολιτικής ξεκινάει από την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης καθώς και κάθε ουσιώδους τροποποίησή της.

10.4 Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη στον ιστότοπο

¹³ΕΚΕΔ - Ενότητα 2.3 Διαδοχή του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και παρ.3.3.8 ΚΕΔ

της Εταιρείας.
