



ΠΟΛΙΤΙΚΗ  
ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Εκδ. 3.0

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
2.	ΣΚΟΠΟΣ .....	3
3.	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	4
4.	ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ .....	4
5.	ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ.....	5
6.	ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ .....	9
7.	ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ (DIVERSITY) ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ.....	10
8.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ .....	10
9.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΙΣΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	11
10.	ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ .....	11
11.	ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΣ.....	11
12.	ΑΝΑΚΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ .....	12
13.	ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ.....	13
14.	ΕΤΗΣΙΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .....	13
15.	ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ .....	13
16.	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΛΩΝ.....	14
17.	ΙΣΧΥΣ - ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ .....	14
18.	ΕΓΚΡΙΣΗ – ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ – ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ .....	14

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.» (εφεξής «η Εταιρεία»).

Έχει εκπονηθεί σε συνάφεια με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ο οποίος καθορίζει τις βασικές αρχές λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, τα εσωτερικά πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και σύμφωνα με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά που εφαρμόζει η εταιρεία.

Εναρμονίζεται δε, με τις διατάξεις των Ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με τους νόμους 5178/2025, 5193/2025, καθώς και σε συμμόρφωση με τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Εγκύκλιος 60/29.04.2025) και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 6 Ν. 4706/2020.

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί τροποποίηση και συμπλήρωση της σήμερα ισχύουσας Πολιτικής Καταλληλότητας, που ενέκρινε η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με την από 28/4/2025 απόφασή της, και αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος. Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι:

- ο καθορισμός των αρχών και κανόνων που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του
- η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Δ.Σ
- η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Δ.Σ. και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, αρμόδιο για τη χάραξη της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο
- η ενίσχυση της διαφάνειας σε όλα τα στάδια αξιολόγησης της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ., τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση)
- ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά
- η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα
- ο καθορισμός των κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) και ισότητας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ.

## 2. ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της Πολιτικής είναι να εξασφαλίσει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει τη συλλογική επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, καθώς και την ατομική καταλληλότητα των μελών

του, ώστε να εκπληρώνει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του και να ευθυγραμμίζεται με τη στρατηγική και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας.

### 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του ΔΣ, εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, καθώς και σε υποψήφιους προς διορισμό.

Εφαρμόζεται επίσης κατά τη διαδικασία ανανέωσης θητείας, αντικατάστασης ή επανεκλογής μελών, και κατά την ετήσια αξιολόγηση.

### 4. ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ

Οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρείας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής έχουν, ανά Όργανο, ως εξής:

#### A. Γενική Συνέλευση

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιαστών τροποποιήσεων της.

#### B. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιαστών τροποποιήσεων της και υποβολή προς τη Γενική Συνέλευση.
- Έγκριση κάθε άλλης αναθεώρησης που δεν συνιστά ουσιαστική τροποποίηση,
- Επιλογή υποψηφίων (συμπεριλαμβανομένων και των υποψηφίων των σημαντικών θυγατρικών) μελών Δ.Σ. και τελική έγκριση αξιολογήσεων
- Συνεργασία με τις Επιτροπές του Δ.Σ. και τα αρμόδια όργανα για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.
- Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που είναι σκόπιμο να δρομολογηθούν σε συνέχεια διαπίστωσης παύσης της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής.

#### Γ. Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. της Εταιρείας υποψήφια νέα μέλη Δ.Σ, υλοποιώντας τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών, το οποίο με τη σειρά του εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση την εκλογή τους
- Επιλέγει τους υποψήφιους λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες και κριτήρια που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική
- Προσδιορίζει τις απαιτήσεις της Εταιρείας στην οποία αφορά ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ. και υποβάλλει προτάσεις βελτιώσεων όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Έχει την ευθύνη διενέργειας αξιολόγησης καταλληλότητας των υποψηφίων μελών Δ.Σ. και υποβολής της σχετικής έκθεσης στον Δ.Σ. (δύναται να χρησιμοποιηθούν και εξωτερικού σύμβουλοι)

#### Δ. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- Εφαρμόζει τα κατάλληλα πλάνα εκπαίδευσης τα οποία αποσκοπούν στη βελτίωση της ατομικής/συλλογικής καταλληλότητας, εφόσον κριθεί απαραίτητο από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το ΔΣ.
- Υποστηρίζει την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά τη διαδικασία αξιολόγησης εσωτερικών και εξωτερικών υποψηφίων.
- Εισηγείται πιθανούς εξωτερικούς συμβούλους στη Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εφόσον κριθεί απαραίτητο από την Επιτροπή.

#### Ε. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου

- Ως ανεξάρτητη Μονάδα ελέγχει την πλήρη εφαρμογή της εν λόγω Πολιτικής.

## 5. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν ήθος, ακεραιότητα και ανεξαρτησία κρίσης, καθώς και επαρκή εμπειρία και γνώσεις, οι οποίες συλλογικά καλύπτουν το φάσμα δραστηριοτήτων της Εταιρείας, το επιχειρηματικό και κανονιστικό περιβάλλον της και υποστηρίζουν την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

**(α) Διάθεση επαρκούς χρόνου:** Όλα τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους με βάση το ρόλο τους και τα καθήκοντά τους. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως ενδεικτικά σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται περισσότερος χρόνος σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα μέλος, λαμβάνονται υπόψη και εξετάζονται τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- ο αριθμός των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε άλλες εταιρείες
- το μέγεθος, η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της νομικής οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου και ειδικότερα, αν πρόκειται για οντότητα εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης
- ο τόπος κατοικίας του μέλους και ο χρόνος ταξιδιών που απαιτείται για την τακτική και αποτελεσματική συμμετοχή του στις δραστηριότητες του ΔΣ
- ο αριθμός των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του ΔΣ
- τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες Αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του ΔΣ
- η φύση της συγκεκριμένης θέσης και οι αρμοδιότητες του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου του ΔΣ ή του Προέδρου ή μέλους Επιτροπής του ΔΣ

- το κατά πόσον το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση
- τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του μέλους που η Εταιρία δύναται να θεωρεί κατά περίπτωση ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της δυνατότητας διάθεσης επαρκούς χρόνου από το μέλος

**(β) Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας:** Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο, αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ.

Επίσης, τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν πλήρως τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες που υπέχουν, τόσο ως μέλη του ΔΣ όσο και ως μέλη Επιτροπών αυτού και τη δομή της Εταιρείας.

Η εμπειρία των μελών του ΔΣ θα πρέπει να καλύπτει τόσο την επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που απαιτούνται για την εκπλήρωση των απαιτήσεων του ρόλου. Η αξιολόγηση δε, δεν θα περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επαγγελματικής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας, αλλά και από τα καθήκοντα που είχε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και τον βαθμό ευθύνης του.

Ειδικότερα, τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, θα πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία: η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το μέλος και το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης, η διάρκεια υπηρεσίας, η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το μέλος κατείχε τη θέση, το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του μέλους, οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης και ο αριθμός υφισταμένων.

Για τα μη-εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, πέραν των δεξιοτήτων που αναφέρονται στην παρούσα Πολιτική, θα πρέπει επιπροσθέτως να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών του ΔΣ. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων που αφορούν τη διαχείριση, την εποπτεία ή τον έλεγχο βιομηχανικών ή εμπορικών επιχειρήσεων.

**(γ) Εχέγγυα ήθους και φήμης:** Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη, το ήθος, την εντιμότητα και την ακεραιότητα τους. Ένα μέλος του ΔΣ θα θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά, λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές διαθέσιμες πληροφορίες για τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται κατωτέρω.

Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει επίσης να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών τυχόν συμβάντων ή σκάνδαλων σημασίας στη φήμη ενός μέλους. Σε κάθε περίπτωση, επαφίεται τελικώς στο ΔΣ η αξιολόγηση ως προς τον βαθμό στον οποίο η προσωπική, επαγγελματική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του (υποψήφιου) μέλους εγείρει βásiμες αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση της Εταιρίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το ΔΣ δύναται βάσει επαρκώς αιτιολογημένης απόφασης του, να προσδώσει διαφορετική βαρύτητα στους παράγοντες ή καταστάσεις που αναφέρονται κατωτέρω και να λάβει υπόψη του άλλα πραγματικά περιστατικά, καταστάσεις και παράγοντες που επιδρούν κατά τρόπο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στην τελική αποτίμηση και αξιολόγηση της φήμης και ήθους του (υποψήφιου) μέλους του ΔΣ.

Επίσης, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, κάθε πρόσφορο στοιχείο, ιδίως το ποινικό μητρώο, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, με συνεκτίμηση του είδους της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, της ποινής που επιβλήθηκε, του σταδίου στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή.

Με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας που εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, καθώς και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

- καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα αδικημάτων που θεσπίζονται από τη νομοθεσία που διέπει τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση προνομιακών πληροφοριών
- αδικήματα απάτης ή οικονομικά εγκλήματα
- φορολογικά αδικήματα
- άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά στις εταιρίες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών
- εν εξελίξει έρευνες όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες έρευνες με την επιφύλαξη των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων
- λοιπές εκθέσεις και πορίσματα με αξιόπιστο περιεχόμενο όπως ενδεικτικά πληροφοριακό υλικό που προκύπτει στο πλαίσιο καταγγελιών δυσλειτουργιών (whistleblowing)
- οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση
- έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας Αρχής, από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας
- τυχόν άλλες ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

**(δ) Ανεξαρτησία κρίσης και έλλειψη συγκρούσεων συμφερόντων:** Ως «Κατάσταση Σύγκρουσης Συμφερόντων» νοείται κάθε κατάσταση κατά την οποία ένα σύνολο περιστάσεων δημιουργεί κίνδυνο οι επαγγελματικές (διαχειριστικές) κρίσεις ή ενέργειες που αφορούν ένα πρωτεύον συμφέρον, όπως το καθήκον πίστης προς τα συμφέροντα της Εταιρείας, να επηρεάζονται ανεπίτρεπτα από ένα δευτερεύον συμφέρον ή καθήκον. Περιλαμβάνει κάθε περίπτωση, επαγγελματική ή προσωπική, η οποία θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει με αθέμιτο τρόπο την ικανότητα ενός προσώπου να εκτιμήσει μια κατάσταση ή να λάβει μια απόφαση, ανεξάρτητα και αμερόληπτα, η οποία έχει ως πιθανό αποτέλεσμα να τεθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας σε κίνδυνο.

Ειδικότερα, για την ύπαρξη κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων/καθηκόντων απαιτείται σωρευτικά η συνδρομή όλων των εξής προϋποθέσεων :

- πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, που διαχειρίζεται περιουσία ή/και υποθέσεις της Εταιρείας, το οποίο
- αντιμετωπίζει πραγματικά περιστατικά, ιδίως προσωπικού συμφέροντος, που ευλόγως μπορεί να οδηγήσουν σε
- εσωτερική σύγκρουση ικανή να
- επηρεάζει αποφασιστικά τη διαμόρφωση της κρίσης του υπόψη προσώπου στη διαχείριση που του έχει ανατεθεί με τρόπο ώστε
- να μην εξυπηρετούνται κατά τον αναμενόμενο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να λειτουργούν με την απαραίτητη ανεξαρτησία γνώμης και κρίσης για την επιτέλεση του καθήκοντος που τους έχει ανατεθεί, ασχέτως εάν θεωρείται ότι κάποιο μέλος είναι «ανεξάρτητο» ή μη. Επίσης, όλα τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να επιδίδονται ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και θα πρέπει να είναι σε θέση να διαμορφώνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους.

Κατά την αξιολόγηση της «ανεξάρτητης κρίσης ή βούλησης» όπως αναφέρεται στο παρόν, η Εταιρεία, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού όποτε τούτο κρίνεται απαραίτητο, εξετάζει αν τα μέλη του ΔΣ έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του ΔΣ
- την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ υπό την εκτελεστική τους αρμοδιότητα
- τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων/καθηκόντων σε βαθμό που παρεμποδίζουν την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.

Ειδικώς, σε σχέση με τη γνωστοποίηση των ιδίων συμφερόντων των μελών του ΔΣ που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας καθώς και τον εντοπισμό και δημοσιοποίηση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που ανακύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων των μελών του ΔΣ, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει συγκεκριμένη Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Συγκρούσεων Συμφερόντων που αφορά, πέραν των μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου, τα συγγενικά τους πρόσωπα έως και β' βαθμού συγγένειας, τους/τις συζύγους και όσα πρόσωπα συνοικούν με τα μέλη ή νομικά πρόσωπα που ελέγχουν τα ως άνω πρόσωπα.

Η Εταιρεία επανεξετάζει την καταλληλότητα μελών σε περίπτωση ουσιωδών μεταβολών στα καθήκοντα ή στις συνθήκες που επηρεάζουν τη δυνατότητα εκπλήρωσης των υποχρεώσεων τους σύμφωνα με την πρόβλεψη της §IV.7 της Εγκ. 60/2025 της ΕΚ.

Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει τυχόν κωλύματα συμμετοχής ή ασυμβίβαστα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 §§ 4–6 και 9 §§ 1–2 του ν. 4706/2020, καθώς και του άρθρου 44 §1 του ν. 4449/2017.

Κάθε υποψήφιος οφείλει να υποβάλλει δήλωση μη ύπαρξης κωλυμάτων, αντίγραφο ποινικού μητρώου, καθώς και τυχόν άλλα πιστοποιητικά ή υπεύθυνες δηλώσεις που τεκμηριώνουν την πλήρωση των προϋποθέσεων καταλληλότητας.

Τα εν λόγω δικαιολογητικά τηρούνται στο αρχείο της Εταιρείας και αξιολογούνται με γνώμονα τη διασφάλιση της φήμης, του ήθους και της ακεραιότητας του υποψηφίου.

Η Εταιρεία δύναται να ζητά συμπληρωματικά έγγραφα, κατ' εφαρμογή των οδηγιών της ΕΚ, για την τεκμηρίωση της συμμόρφωσης με την Εγκύκλιο 60/2025.

Όλα τα παραπάνω κριτήρια ατομικής καταλληλότητας είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, ενώ ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις όπως των παραγράφων 4 έως 6 του άρθρου 3 και των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020 και της παραγράφου 1 του άρθρου 44 του ν. 4449/2017 εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας.

## 6. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Το ΔΣ θα πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στη διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Αυτό σημαίνει ότι τα μέλη του ΔΣ συλλογικά θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική, τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε αποτελεσματική ουσιαστική παρακολούθηση της λειτουργίας της Εταιρείας συνολικά.

Όλοι οι βασικοί τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας θα πρέπει να καλύπτονται συλλογικά από το ΔΣ, με επαρκή τεχνογνωσία μεταξύ των μελών του.

Ειδικότερα, στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. παρίσταται επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις που καλύπτουν κάθε σχετικό με την δραστηριότητα της Εταιρείας τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Το ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει υψηλό επίπεδο διευθυντικών δεξιοτήτων, ενώ το ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει επαρκείς διαχειριστικές

δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του και για να είναι σε θέση να κατανοεί και να επεξεργάζεται τις εισηγήσεις για τη λήψη των σχετικών αποφάσεων.

Η σύνθεση του ΔΣ αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό, η σύνθεση του ΔΣ διασφαλίζει ότι το ΔΣ, ως σύνολο, κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη του είναι συλλογικά υπεύθυνα, και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές
- τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της

## 7. ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ (DIVERSITY) ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ

Η Εταιρεία υποστηρίζει και προασπίζεται την πολυμορφία με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο ΔΣ συνθέτοντας μια πολυσυλλεκτική ομάδα μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων, δεξιοτήτων και εμπειριών κατά την επιλογή μελών του ΔΣ, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Επίσης, η Εταιρεία διασφαλίζει, μέσω των πρακτικών και των διαδικασιών της, ότι δεν γίνεται κανένας αποκλεισμός όσον αφορά στη δυνατότητα επιλογής και εκλογής ως μέλος του ΔΣ εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, χρώματος, εθνότητας, κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων, σύμφωνα με το άρθρο 3Α Ν. 4706/2020 όπως τροποποιήθηκε.

Διασφαλίζει δε ότι το υποεκπροσωπούμενο φύλο εκπροσωπείται στο Διοικητικό Συμβούλιο τουλάχιστον κατά τριάντα τρία τοις εκατό (33%) του συνολικού αριθμού των μελών του, σύμφωνα με το άρθρο 3Α του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με τον ν. 5178/2025.

Σε περίπτωση που στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, τουλάχιστον ένα (1) από αυτά ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Η Εταιρεία προάγει ενεργά την ισότητα και την πολυμορφία σε όλα τα στάδια επιλογής, αξιολόγησης και ανανέωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Η διαδικασία επιλογής διενεργείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων.

Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την επαγγελματική εμπειρία, την ανεξαρτησία, το ήθος, την ικανότητα κατανόησης χρηματοοικονομικών θεμάτων, και τη συμβολή στη συλλογική αποτελεσματικότητα του ΔΣ.

## 9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΙΣΩΝ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ

Κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εφαρμόζονται εκ των προτέρων καθορισμένα, αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια αξιολόγησης. Σε περίπτωση που δύο ή περισσότεροι υποψήφιοι διαθέτουν ισοδύναμα προσόντα, δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν αιτιολογημένοι και εξαιρετικοί λόγοι επιβάλλουν διαφορετική επιλογή, σύμφωνα με το άρθρο 3B §1 του ν. 4706/2020.

## 10. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο IV.9 Εγκ. 60/2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, και του Ν.5193/2025, κάθε υποψήφιος που έχει συμμετάσχει στη διαδικασία αξιολόγησης για θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούται, κατόπιν αιτήσεώς του, να λάβει εντός είκοσι (20) ημερών από την υποβολή της αίτησης, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης που εφαρμόστηκαν,
- β) τα στάδια της διαδικασίας αξιολόγησης, και
- γ) τα γενικά αποτελέσματα της αξιολόγησής του.

Η ενημέρωση παρέχεται εγγράφως από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, σύμφωνα με την αρχή της διαφάνειας και τηρουμένων των διατάξεων για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

## 11. ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΣ

Η δομή, σύνθεση και λειτουργία του ΔΣ της Εταιρείας θα πρέπει να πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει το θεσμικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης ως ισχύει. Συνεπώς, το ΔΣ θα αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η ιδιότητα των μελών του ΔΣ ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών ορίζεται από το ΔΣ.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση ωστόσο, σε περίπτωση παραίτησης ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο απώλειας της ιδιότητας ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, που έχει ως συνέπεια ο αριθμός των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών να υπολείπεται του ελάχιστου εκ του νόμου απαιτούμενου αριθμού, το ΔΣ ορίζει ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος μέχρι την επόμενη Γενική Συνέλευση, είτε αναπληρωματικό μέλος, σε περίπτωση που υφίσταται βάσει του άρθρου 81 του ν. 4548/2018, είτε υφιστάμενο μη εκτελεστικό μέλος ή νέο

μέλος που εκλέγει σε αντικατάσταση, εφόσον, και στις δύο αυτές περιπτώσεις, πληρούνται τα κριτήρια περί ανεξαρτησίας που θέτει το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Οι εισηγήσεις προς εκλογή νέων μελών του ΔΣ ή επανεκλογής γίνονται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αφού έχουν αξιολογηθεί τα κριτήρια καταλληλότητας των προτεινόμενων προσώπων. Τα ονόματα των προτεινόμενων από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων μελών του ΔΣ συνοδεύονται από πλήρη βιογραφικά στοιχεία, μια περιεκτική σύνοψη της αξιολόγησης καταλληλότητας τους και κάθε άλλη σχετική πληροφορία που θα επιτρέψει στο ΔΣ αλλά και στους μετόχους να λάβουν τεκμηριωμένη απόφαση. Η εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα πρέπει να επισυνάπτεται αυτοτελώς στο οικείο πρακτικό της συνεδρίασης του ΔΣ. Εάν το ΔΣ παρεκκλίνει από τις προτάσεις της Επιτροπής, οφείλει να αιτιολογεί την απόφαση αυτή και να καταγράφει τους σχετικούς λόγους στα πρακτικά της οικείας συνεδρίασής του.

Το ΔΣ αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:

- Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους.
- Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους, το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιριών ή συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων.
- Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του ΔΣ, σύμφωνα με την Παρούσα Πολιτική.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου επανεξετάζεται περιοδικά, με γνώμονα τη διατήρηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ποσοστό τουλάχιστον 33%. Η τήρηση του ποσοστού αυτού παρακολουθείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία υποβάλλει σχετική ετήσια έκθεση προς το Διοικητικό Συμβούλιο και μεριμνά για τη δημοσίευση των σχετικών στοιχείων στην ειδική ετήσια έκθεση ισότητας φύλων, που αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας και αποστέλλεται στις αρμόδιες αρχές (Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, Γ.Γ. Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Συνήγορος του Πολίτη).

## 12. ΑΝΑΚΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ

Όλα τα μέλη του ΔΣ είναι πάντοτε επανεκλέξιμα και ελεύθερα ανακλητά από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Η ιδιότητα των μελών χάνεται μετά τη λήξη της θητείας τους ή όταν αυτό αποφασίζεται από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Τα μέλη του ΔΣ που χάνουν την ιδιότητα του μέλους λόγω παραίτησης ή για άλλους λόγους (εκτός από την απομάκρυνση με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης) πριν από τη λήξη της περιόδου για την οποία διορίστηκαν εξηγούν τους λόγους της παραίτησής τους σε επιστολή που αποστέλλουν στο ΔΣ.

Επίσης, τα μέλη του ΔΣ υποχρεούνται όπως υποβάλουν την παραίτησή τους στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν, ως αποτέλεσμα οποιωνδήποτε πράξεων ή συμπεριφορών που τους αποδίδονται, προκαλείται σοβαρή ζημία στην αξία ή τη φήμη της Εταιρείας
- όταν παύσουν να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική ιδίως όταν παύουν να έχουν τη διαθεσιμότητα χρόνου ή την απαιτούμενη προσήλωση στα καθήκοντά τους ως μέλη του ΔΣ
- όταν έχουν παραβιάσει οποιοδήποτε από τα καθήκοντά τους ως μέλη του ΔΣ
- όταν η διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ ενδέχεται, για οιοδήποτε λόγο (πχ, σύγκρουση συμφερόντων) να υπονομεύσει την υποχρέωση πίστης και επιμέλειας που οφείλουν στην Εταιρεία.

Εφόσον συντρέχει οιοσδήποτε εκ των ανωτέρω ενδεικτικώς αναφερομένων περιπτώσεων στο πρόσωπο μέλους, χωρίς το μέλος να έχει υποβάλει την παραίτηση του, το ΔΣ θα ζητήσει την παραίτηση του μέλους ή θα υποβάλει σχετική πρόταση για την ανάκληση του εν λόγω μέλους στη Γενική Συνέλευση.

### 13. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Η Εταιρεία καταρτίζει ετησίως και υποβάλλει στις αρχές το αργότερο έως την 30<sup>ή</sup> Σεπτεμβρίου, ειδική Έκθεση Ισορροπίας Εκπροσώπησης Φύλων, η οποία περιλαμβάνει: τον αριθμό των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ανά φύλο, τα μέτρα που εφαρμόζονται ή προγραμματίζονται για τη βελτίωση της ισορροπίας εκπροσώπησης και τα αποτελέσματα της εφαρμογής των ποσοστών του άρθρου 3Α §3. Η Έκθεση αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας και αποστέλλεται στις αρμόδιες αρχές.

### 14. ΕΤΗΣΙΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει, σε ετήσια βάση, σε διαδικασία αυτοαξιολόγησης της αποτελεσματικότητάς του, καθώς και της επάρκειας των επιτροπών του και των μελών του. Η διαδικασία διενεργείται υπό την εποπτεία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία μπορεί να χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους όπου κρίνεται αναγκαίο.

Τα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης συζητούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο, καταγράφονται στα πρακτικά και λαμβάνονται υπόψη για τη βελτίωση της λειτουργίας του, την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τον καθορισμό εκπαιδευτικών αναγκών των μελών του.

### 15. ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

Η Εταιρεία τηρεί αρχείο των διαδικασιών αξιολόγησης, των κριτηρίων και των σχετικών αποφάσεων του ΔΣ αναφορικά με την εφαρμογή της Πολιτικής σύμφωνα με την §III.4 της Εγκ. 60/2025 της ΕΚ.

Η Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνει ειδική αναφορά στην εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

## 16. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΛΩΝ

Η Εταιρεία μεριμνά για τη συνεχή εκπαίδευση των μελών του ΔΣ, με προγράμματα που καλύπτουν θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, ESG, κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων.

## 17. ΙΣΧΥΣ- ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ

Η Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από το Διοικητικό Συμβούλιο και δημοσιεύεται στην εταιρική ιστοσελίδα.

## 18. ΕΓΚΡΙΣΗ – ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ – ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020, και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ίδιου νόμου, αντικαθιστώντας κάθε προηγούμενη έκδοση.

Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και, εφόσον θεωρούνται ουσιώδεις, υποβάλλονται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται ιδίως εκείνες που εισάγουν παρεκκλίσεις από τις θεμελιώδεις αρχές ή που μεταβάλλουν ουσιωδώς το περιεχόμενο και τα κριτήρια της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε συνεχή βάση την εφαρμογή, επάρκεια και αποτελεσματικότητα της Πολιτικής, με σκοπό την προσαρμογή της στις εξελίξεις του νομικού, κανονιστικού ή επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Η Πολιτική επανεξετάζεται τουλάχιστον ανά διετία, ή νωρίτερα εφόσον προκύψουν ουσιώδεις μεταβολές που επηρεάζουν την καταλληλότητα της σύνθεσης ή τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται τυχόν αναθεωρήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης παρακολουθούν τη συμμόρφωση με την Πολιτική και τις σχετικές κατευθυντήριες οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.