



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ
1.0	15.07.2021

Πίνακας περιεχομένων

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	3
ΠΡΟΣΪΜΙΟ	4
I. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	4
II. ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΤΗΝ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΤΗΝ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	4
III. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	6
Α. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	6
Β. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	7
1) ΓΕΝΙΚΑ	7
2) ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ	7
IV. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	8
V. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ	8

Γενικές πληροφορίες

Τίτλος πολιτικής:	Πολιτική καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου
Κωδικός πολιτικής:	09
Έκδοση:	1.1
Ημερομηνία έκδοσης:	18.12.2025
Συντάχθηκε από:	Επιτροπή Αμοιβών και Διορισμών
Αναθεωρημένος Κώδικας 1.1 Εγκρίθηκε από:	Διοικητικό Συμβούλιο της 18.12.2025
Κωδικός έκδοσης 1.0 Εγκρίθηκε από:	Διοικητικό Συμβούλιο της 23.06.2021 Γενική Συνέλευση της 15.07.2021
Αποτελέσματα ψηφοφορίας:	Ποσοστό έγκυρων ψήφων επί του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου: 97,36% Ποσοστό έγκυρων ψήφων επί του εκπροσωπούμενου κεφαλαίου: 100%

Ιστορικό έκδοσης/αναθεώρησης			
Ημερομηνία έναρξης ισχύος	Κωδικός	Κεφάλαιο / Παράγραφος	Αιτιολόγηση των αλλαγών
18.12.2025	1.1		Η έκδοση 1.1 ενσωματώνει μικρές ρυθμιστικές ενημερώσεις που απαιτούνται από τον Νόμο 5178/2025 και την αναθεωρημένη Εγκύκλιο 60/2025. Δεν έγιναν δομικές ή ουσιαστικές αλλαγές στο πλαίσιο της Πολιτικής.
15.07.2021	1.0		Αρχική έκδοση

Προοίμιο

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατά τη συνεδρίασή του στις 23.06.2021, και η Γενική Συνέλευση, κατά τη συνεδρίασή της στις 15.07.2021, ενέκριναν την Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έκδοση 1.0, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την πολιτική καταλληλότητας, όπως ορίζονται στην Εγκύκλιο αριθ. 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Η Πολιτική Καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση και αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Στη συνεδρίασή του στις 18.12.2025, το Διοικητικό Συμβούλιο ενέκρινε την έκδοση 1.1 της Πολιτικής Καταλληλότητας, ενσωματώνοντας μικρές ενημερώσεις που απαιτούνται για την ευθυγράμμιση με τον νόμο 5178/2025 και την αναθεωρημένη Εγκύκλιο 60/2025 της ΕΚΕ. Οι τροποποιήσεις αυτές είναι μη ουσιώδους χαρακτήρα και αφορούν διευκρινίσεις σχετικά με τη στρογγυλοποίηση των ποσοστύσεων φύλου, τον κανόνα προτεραιότητας για το υποεκπροσωπούμενο φύλο, το δικαίωμα του υποψηφίου στην ενημέρωση, το βάρος της απόδειξης σχετικά με τη συμμόρφωση με την ισορροπία των φύλων, τη συμπερίληψη των παραμέτρων ESG στη συλλογική καταλληλότητα και την επέκταση των παραγόντων που ενεργοποιούν την επανεκτίμηση. Κατά συνέπεια, η έκδοση 1.1 δεν απαιτούσε έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική Καταλληλότητας έχει λάβει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την πρόθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την έκταση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και τη συγκεκριμένη περιγραφή και φύση των ευθυνών και των καθηκόντων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου), την πιθανή συμμετοχή του σε επιτροπές, καθώς και την ασυμβατότητα ή τις συμβατικές δεσμεύσεις του τελευταίου που σχετίζονται με τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Η τεκμηρίωση σχετικά με την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις αυτής αρχειοθετείται, ακόμη και ηλεκτρονικά. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας καταγράφονται. Καταγράφονται επίσης τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της παρεχόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν για την αντιμετώπιση των εν λόγω ελλείψεων.

I. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με την εταιρική κουλτούρα, καθώς και με τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020. Επιπλέον, είναι ακριβής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας, ενώ ταυτόχρονα προάγει την πολυμορφία, την αξιοκρατία και την αποτελεσματικότητα κατά την εκλογή και τη θητεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, κατά τη σύνταξη της παρούσας Πολιτικής, ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η πρόθεση ανάληψης κινδύνων, ο τύπος, η κλίμακα και η φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας. Οι αρχές που διέπουν την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι η συμμόρφωση, η διαφάνεια, η αναλογικότητα, η πολυμορφία, η αξιοκρατία, η αποτελεσματικότητα και η εμπειρία.

II. Αρχές για την επιλογή, την αντικατάσταση ή την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από επαρκή αριθμό μελών, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, και έχει κατάλληλη σύνθεση με βάση την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, τη φύση, την κλίμακα

και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντανακλά τις γνώσεις, τα προσόντα και την εμπειρία που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Για την εκλογή μελών που είναι κατάλληλα για να συνθέσουν το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη για γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία. Οι εν λόγω δεξιότητες πρέπει να εκτείνονται πέραν των τομέων δραστηριότητας της Εταιρείας και να περιλαμβάνουν διευρυμένες γενικές γνώσεις και εμπειρία σε συλλογικό επίπεδο, προκειμένου να καταστούν δυνατές εποικοδομητικές συζητήσεις με σκοπό την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου και τη σωστή λήψη αποφάσεων.

2. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου μιας Εταιρείας είναι η απουσία οποιασδήποτε τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που έχει εκδοθεί εντός (1) έτους πριν ή μετά την εκλογή αντίστοιχα, η οποία αναγνωρίζει την ευθύνη του εν λόγω μέλους για συναλλαγές μιας εταιρείας του Νόμου 4548/2018 με συνδεδεμένες οντότητες που προκάλεσαν ζημία. Κάθε υποψήφιο μέλος πρέπει να υποβάλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση σχετικά με την απουσία του εμποδίου που προβλέπεται στο παρόν και κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να ενημερώνει αμέσως την Εταιρεία σχετικά με την έκδοση της σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

3. Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών σχετικά με τη διαχείριση και εκπροσώπηση της Εταιρείας σε τρίτους ή τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ είναι η απουσία οποιασδήποτε τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους πριν ή μετά την εκλογή αντίστοιχα, η οποία αναγνωρίζει την ευθύνη του εν λόγω μέλους για συναλλαγές μιας εταιρείας του Νόμου 4548/2018 με συνδεδεμένες εταιρείες που προκάλεσαν ζημία. Κάθε τρίτος που είναι υποψήφιος για την ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών πρέπει να υποβάλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση σχετικά με την απουσία του εμποδίου που προβλέπεται στο παρόν και κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να ενημερώνει αμέσως την Εταιρεία σχετικά με την έκδοση της σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

4. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι, βάσει της πολιτικής καταλληλότητας της Εταιρείας, ένα ή περισσότερα κριτήρια καταλληλότητας δεν πληρούνται πλέον σε σχέση με ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για λόγους που το εν λόγω πρόσωπο δεν θα μπορούσε να αποφύγει ακόμη και αν ενήργησε με μεγάλη επιμέλεια, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας πρέπει να τερματίσει αμέσως τη συμμετοχή του και να το αντικαταστήσει εντός τριών (3) μηνών.

5. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να γνωρίζουν, μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Κάθε υποψήφιος έχει το δικαίωμα, εντός 20 ημερών από την υποβολή της υποψηφιότητάς του, να ζητήσει και να λάβει:

- i. τα κριτήρια αξιολόγησης που εφαρμόστηκαν,
- ii. τη συγκριτική αξιολόγηση που υποκρύπτει την πρόταση, και
- iii. τους λόγους απόκλισης όσον αφορά την ισορροπία των φύλων, κατά περίπτωση.

6. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση ενός μέλους, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται και επαναξιολογείται συνεχώς, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- ✓ σε ετήσια βάση, καθώς και
- ✓ όταν υπάρχουν αμφιβολίες ως προς την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- ✓ σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

✓ σε περίπτωση που συμβεί κάποιο γεγονός που ενδέχεται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η επανεκτίμηση θα πραγματοποιείται επίσης σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με την Πολιτική της Εταιρείας για τις Συγκρούσεις Συμφερόντων, σύμφωνα με την επικαιροποιημένη Εγκύκλιο 60/2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

7. Το Διοικητικό Συμβούλιο εξασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής μετά την αποχώρηση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

III. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

A. Ατομική καταλληλότητα

Τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω είναι γενικά και ισχύουν για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από τη θέση τους:

- Φήμη, ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: α. Φήμη: Επαρκώς καλή φήμη β. Ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: Απόδειξη των υψηλότερων προτύπων ηθικής, ειλικρίνειας, ακεραιότητας, αμεροληψίας και πειθαρχίας, τα οποία αποδεικνύονται μέσω της προσωπικής και επαγγελματικής πορείας ή άλλων δημόσιων δεσμεύσεων.
- Γνώσεις, προσόντα, εμπειρία και άλλα κριτήρια καταλληλότητας
 - a. -Επαρκείς γνώσεις, προσόντα και εμπειρία για την κατανόηση των δραστηριοτήτων της εταιρείας, της κουλτούρας, του κανονιστικού και εποπτικού πλαισίου, των γεωγραφικών αγορών και των λειτουργιών,
 - b. Προηγούμενη εμπειρία / Προηγούμενη απασχόληση: Πολυετής εμπειρία σε γενικά αναγνωρισμένη θέση ευθύνης στον τομέα εξειδίκευσής τους,
 - c. Ανεξάρτητη σκέψη και ικανότητα αμφισβήτησης: Ικανότητα διαμόρφωσης και έκφρασης ανεξάρτητης γνώμης για όλα τα θέματα που εξετάζει το Διοικητικό Συμβούλιο και αμφισβήτησης της Διοίκησης και των άλλων υποψηφίων μελών για την έκφραση απόψεων και προτάσεων.
 - d. Ομαδικότητα, ομαδική εργασία και ηγετικές ικανότητες: Ικανότητα να συμβάλλει εποικοδομητικά και παραγωγικά στις συζητήσεις και τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ικανότητα να ηγείται τέτοιων συζητήσεων ως Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος.
 - e. Πρόσθετα κριτήρια για το διορισμό εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου: Μέσω άλλων θέσεων που κατείχαν ή κατέχουν ως στελέχη, αποδεδειγμένες γνώσεις, προσόντα, εμπειρία και χαρακτήρας, προκειμένου να ηγηθούν της Εταιρείας και των θυγατρικών της στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων τους. Επίσης, προθυμία για πλήρη διαθεσιμότητα.
- Σύγκρουση συμφερόντων και ανεξάρτητη σκέψη. Οι υποψήφιοι δεν έχουν πραγματικές, πιθανές ή φαινομενικές συγκρούσεις συμφερόντων που δεν θα μπορούσαν να αποφευχθούν, να περιοριστούν επαρκώς ή να διαχειριστούν σωστά και που θα τους εμπόδιζαν να εκπροσωπούν τα συμφέροντα όλων των πλήρους απασχόλησης κατόχων της Εταιρείας, να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και να λαμβάνουν αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (να ενεργούν με ανεξάρτητη σκέψη). Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Πρόληψης Συγκρούσεων Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία. Η εν λόγω Πολιτική περιλαμβάνει επίσης για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαδικασίες πρόληψης συγκρούσεων συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων. Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται επαρκώς και συζητούνται από τα

μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και να εφαρμόζονται τα απαραίτητα μέτρα για τον περιορισμό τέτοιων περιπτώσεων.

- Δέσμευση για επαρκή διαθεσιμότητα. Διασφαλίζεται ότι όλα τα υποψήφια μέλη έχουν την ευκαιρία να αφιερώσουν τον απαιτούμενο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η συμμετοχή στις συνεδριάσεις, η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις και η ενεργός συμμετοχή θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του (ή της).
- Επάρκεια του αριθμού των ανεξάρτητων μελών. Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να αποτελείται από επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μελών, προκειμένου να πληροί τις απαιτήσεις που προβλέπονται από τη γενική ισχύουσα νομοθεσία και το κανονιστικό πλαίσιο.

B. Συλλογική καταλληλότητα

1) Γενικά

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντανακλά τις γνώσεις, τα προσόντα και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων του, την αποτελεσματική διαχείριση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν συλλογικά να παρακολουθούν και να επικρίνουν ουσιαστικά τις αποφάσεις των ανώτερων στελεχών.

Στο πλαίσιο αυτό, απαιτείται από το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του να κατανοεί επαρκώς όλους τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και να διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα για την άσκηση της πραγματικής διαχείρισης και εποπτείας της Εταιρείας, μεταξύ άλλων σε σχέση με:

- a) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που σχετίζονται με αυτήν
- b) τον στρατηγικό σχεδιασμό
- c) τις οικονομικές αναφορές
- d) τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο
- e) την κατανόηση των θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- f) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- g) ο αντίκτυπος της τεχνολογίας στις δραστηριότητές της
- h) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να επιδεικνύει συλλογικά επαρκή κατανόηση των θεμάτων βιωσιμότητας και ESG, συμπεριλαμβανομένων των αρχών της υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας, των σχετικών κινδύνων και ευκαιριών, καθώς και των υποχρεώσεων της Εταιρείας σύμφωνα με τα ισχύοντα πλαίσια ESG και βιωσιμότητας.

Η συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε ετήσια βάση, είτε από το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησης είτε από τρίτους συμβούλους.

2) Ποικιλομορφία

Κατά το στάδιο υποβολής προτάσεων για το διορισμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Αμοιβών και Διορισμών λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

- Επαρκής εκπροσώπηση των φύλων, διασφαλίζοντας ότι τουλάχιστον το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ανήκει σε κάθε φύλο, με στρογγυλοποίηση στον

πλησιέστερο ακέραιο αριθμό.

- Όταν η ποσόστωση φύλου δεν πληρούται και οι υποψήφιοι διαθέτουν ισοδύναμα προσόντα, προτεραιότητα δίνεται στο υποεκπροσωπούμενο φύλο, εκτός εάν τεκμηριώνονται εξαιρετικοί λόγοι.

Η Εταιρεία φέρει το βάρος της απόδειξης όσον αφορά τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ισορροπίας των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της κατάλληλης τεκμηρίωσης της διαδικασίας αξιολόγησης, της αιτιολόγησης τυχόν αποκλίσεων και της καταγραφής εξαιρετικών περιπτώσεων, σύμφωνα με την αναθεωρημένη Εγκύκλιο 60/2025.

- Εκπροσώπηση από διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και εμπειριών (ευελιξία).
- Εκπροσώπηση χωρίς κανένα περιορισμό λόγω οποιουδήποτε είδους διάκρισης. Η διάταξη αυτή επεκτείνεται, πέραν της εκλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στην παροχή ευκαιριών κατάρτισης, στην κατανομή ρόλων, στους μισθούς και σε οποιαδήποτε άλλα προνόμια σχετίζονται με τα ανωτέρω.

IV. Κριτήρια ποικιλομορφίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας, η οποία λαμβάνεται υπόψη κατά τον διορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την προώθηση μιας πιο κατάλληλης διαφοροποίησης όσον αφορά το Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία συμβάλλει στη λήψη ορθών αποφάσεων.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι κανένας υποψήφιος δεν αποκλείεται λόγω φύλου, κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γέννησης, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου απαγορευμένου κριτηρίου, σύμφωνα με την επικαιροποιημένη Εγκύκλιο 60/2025.

Η διάταξη αυτή ισχύει τόσο για τη διαδικασία επιλογής όσο και για τη συνεχή λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου.

V. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τήρηση αρχείων

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την πρόθεση ανάληψης κινδύνων, ακολουθώντας παράλληλα τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής με τη βοήθεια της Επιτροπής Αμοιβών και Διορισμών. Συγκεκριμένα, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την κύρια ευθύνη να εντοπίζει τυχόν ελλείψεις όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα των μελών του και, για το σκοπό αυτό, διενεργεί αυτοαξιολογήσεις σε ετήσια βάση. Προβλέπεται επίσης ότι η προαναφερθείσα αξιολόγηση μπορεί να ανατεθεί σε τρίτους συμβούλους, η ανάθεση της οποίας περιλαμβάνει, ως μέρος της διαδικασίας της, την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών. Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζει και επεξεργάζεται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αυτής και τα υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει αναφορά στην εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Επιπλέον, η τεκμηρίωση σχετικά με την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις αυτής αρχειοθετείται, ακόμη και ηλεκτρονικά, από τον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης.