



Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Έκδοση 1^η

Πίνακας Αναθεωρήσεων

Έκδοση	Συντάκτης	Εγκρίνων	Ημερομηνία έγκρισης
1 ^η	Νομικός Σύμβουλος	Διοικητικό Συμβούλιο / Γενική Συνέλευση των Μετόχων	30/08/2026

Πίνακας Περιεχομένων

1. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής	2
2. Γλωσσάριο Ορισμών	2
3. Γενικές Αρχές.....	4
4. Διακυβέρνηση: Αρμόδια Όργανα	5
4.1 Γενική Συνέλευση	5
4.2 Διοικητικό Συμβούλιο	5
4.3 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων	6
4.4 Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.....	6
5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	7
5.1 Ατομική Καταλληλότητα	7
5.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	7
5.1.2 Εχέγγυα ήθους και καλή φήμη	8
5.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων και ειδικά κωλύματα	9
5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης	10
5.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου	11
5.2 Συλλογική Καταλληλότητα.....	11
5.2.1 Απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες σε συλλογικό επίπεδο	11
5.2.2 Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων	12
5.2.3 Κριτήρια και διαδικασία επιλογής για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων	12
5.2.4 Υποβολή εκθέσεων	13
5.2.5 Αυτοαξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου	14
6. Κριτήρια Πολυμορφίας	14
7. Θέση σε ισχύ και επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής.....	15

1. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής: η «Πολιτική») συνιστά θεμελιώδες συστατικό του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «FDL GROUP» (εφεξής: η «Εταιρεία»).

Η Πολιτική αποσκοπεί στην καθιέρωση ενιαίων, διαφανών και αντικειμενικών κριτηρίων δυνάμει των οποίων διασφαλίζεται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας απαρτίζεται από πρόσωπα τα οποία διαθέτουν την προσήκουσα κατάρτιση, πείρα και ακεραιότητα προς άσκηση των καθηκόντων τους. Ειδικότερα, μέσω της εφαρμογής της Πολιτικής επιδιώκεται η ανάδειξη και η διατήρηση μελών Διοικητικού Συμβουλίου ικανών να ανταποκρίνονται τόσο στις στρατηγικές επιδιώξεις της Εταιρείας όσο και στις προσδοκίες του συνόλου των ενδιαφερομένων μερών της (stakeholders), συμβάλλοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και ευημερία αυτής.

Η Εταιρεία, διά της παρούσας Πολιτικής, μεριμνά ώστε η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου να χαρακτηρίζεται από την αναγκαία ισορροπία γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών, προκειμένου να καθίσταται εφικτή η ουσιαστική εποπτεία της διοίκησης, η ορθή λήψη αποφάσεων και η αποτελεσματική διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων εν γένει.

Για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπ' όψιν οι διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, ως ισχύει, καθώς επίσης και η υπ' αριθμόν 60/18.09.2020 Εγκύκλιος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς περί κατευθυντηρίων γραμμών για την Πολιτική Καταλληλότητας κατά τα οριζόμενα στο ως άνω άρθρο.

2. Γλωσσάριο Ορισμών

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, οι κάτωθι όροι φέρουν την ακόλουθη έννοια:

«Ανεξαρτησία»: Η κατάσταση κατά την οποία ένα μέλος του Δ.Σ. δεν τελεί υπό συνθήκες ή σχέσεις οι οποίες δύνανται να επηρεάσουν ή να περιορίσουν την ικανότητά του να ασκεί τα καθήκοντά του κατά τρόπο αμερόληπτο και ελεύθερο από εξωτερικές επιδράσεις.

«Ανεξαρτησία Κρίσης»: Η ικανότητα εκάστου μέλους του Δ.Σ. να διαμορφώνει και να εκφράζει τις απόψεις του αυτοτελώς, χωρίς να υπόκειται σε αθέμιτες πιέσεις ή επιρροές, και να λαμβάνει αποφάσεις με γνώμονα αποκλειστικά το εταιρικό συμφέρον.

«Αντικειμενικότητα»: Η αμερόληπτη προσέγγιση και νοοτροπία βάσει της οποίας το μέλος του Δ.Σ. εκτελεί τα καθήκοντά του με ευθυκρισία, αποφεύγοντας συμβιβασμούς ως προς την ποιότητα της κρίσης του και διατηρώντας ουδέτερη στάση έναντι των υπό εξέταση ζητημάτων.

«Γενική Συνέλευση»: Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, ως το ανώτατο εταιρικό όργανο αυτής.

«Δ.Σ.» ή «Διοικητικό Συμβούλιο»: Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ήτοι το συλλογικό όργανο διοίκησης και εκπροσώπησης αυτής.

«Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων»: Η επιτροπή του Δ.Σ. η οποία είναι επιφορτισμένη, μεταξύ άλλων, με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων και των εν ενεργεία μελών του Δ.Σ., καθώς και με την υποβολή σχετικών εισηγήσεων προς το Δ.Σ.

«Εχέγγυα Ήθους και Καλή Φήμη»: Το σύνολο των χαρακτηριστικών που αφορούν την εντιμότητα, την ακεραιότητα, την ηθική συμπεριφορά και την επαγγελματική αξιοπιστία ενός προσώπου, όπως αυτά αποτιμώνται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και της απουσίας στοιχείων που υποδηλώνουν το αντίθετο.

«Καταλληλότητα, Ατομική»: Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο κρίνεται ότι διαθέτει, ως μέλος του Δ.Σ., τις αναγκαίες γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική πείρα, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και αγαθή φήμη για την προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων του, συμφώνως προς τις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής και της κείμενης νομοθεσίας.

«Καταλληλότητα, Συλλογική»: Η καταλληλότητα του Δ.Σ. ως συνόλου, η οποία διασφαλίζει ότι τα μέλη του, συνδυαστικά θεωρούμενα, διαθέτουν το εύρος γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ. και την επίτευξη των εταιρικών στόχων.

«Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό»: Το μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. το οποίο πληροί τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020, ως εκάστοτε ισχύει.

«Μέλος, Εκτελεστικό»: Το μέλος του Δ.Σ. στο οποίο έχουν ανατεθεί εκτελεστικές αρμοδιότητες ή καθήκοντα καθημερινής διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων.

«Μέλος, Μη Εκτελεστικό»: Το μέλος του Δ.Σ. στο οποίο δεν έχουν ανατεθεί εκτελεστικές αρμοδιότητες και το οποίο δεν συμμετέχει στην καθημερινή διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, αλλά ασκεί εποπτικό ρόλο επί της διοίκησης της Εταιρείας.

«Πολυμορφία»: Η ύπαρξη διαφοροποίησης μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ως προς χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, το επαγγελματικό υπόβαθρο, η

γεωγραφική προέλευση, η εκπαίδευση και οι εξειδικευμένες γνώσεις, με σκοπό τη διεύρυνση των προοπτικών και την ενίσχυση της ποιότητας της λήψης αποφάσεων.

«Σύγκρουση Συμφερόντων»: Η κατάσταση κατά την οποία τα προσωπικά συμφέροντα ενός μέλους του Δ.Σ., είτε άμεσα είτε εμμέσως, αντιτίθενται ή δύνανται να αντιτεθούν στα συμφέροντα της Εταιρείας, κατά τρόπο ικανό να επηρεάσει την αντικειμενική άσκηση των καθηκόντων του.

3. Γενικές Αρχές

3.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της Εταιρείας οφείλει να απαρτίζεται, καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας του, από τον προσήκοντα αριθμό μελών, ως τούτο ορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στην κείμενη νομοθεσία, μεριμνώντας παραλλήλως για τη διασφάλιση της καταλληλότητας της σύνθεσής του.

3.2 Τα πρόσωπα τα οποία επιλέγονται προς συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) οφείλουν να διακρίνονται για την ακεραιότητα του χαρακτήρα τους, την αγαθή τους φήμη και την αξιοπιστία τους. Πέραν τούτων, απαιτείται να κατέχουν ή να αποκτήσουν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, επαρκή γνώση της εταιρικής κουλτούρας, των θεμελιωδών αξιών και της στρατηγικής κατεύθυνσης της Εταιρείας. Έκαστο μέλος οφείλει να διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες και επαγγελματική πείρα, αναλόγως του ρόλου και των ευθυνών που αναλαμβάνει, και να επιδεικνύει δέουσα επιμέλεια και αφοσίωση στην εκτέλεση των υποχρεώσεών του, διαθέτοντας τον αναγκαίο χρόνο προς τούτο.

3.3 Κατά τη διαδικασία επιλογής, επανεκλογής ή αντικατάστασης μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), διενεργείται αξιολόγηση τόσο της ατομικής καταλληλότητας του υποψηφίου όσο και της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) ως συνόλου. Η Εταιρεία υποχρεούται να παρακολουθεί διαρκώς την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), ιδίως προς τον σκοπό της έγκαιρης διάγνωσης τυχόν μεταβολών οι οποίες καθιστούν αναγκαία την επαναξιολόγησή της. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας λαμβάνει χώρα ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Όταν ανακύπτουν αμφιβολίες ως προς την ατομική καταλληλότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) ή ως προς τη συλλογική καταλληλότητα της σύνθεσής του.

(β) Όταν επέρχεται σημαντική επίπτωση στη φήμη ή την αξιοπιστία μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

(γ) Όταν συντρέχει οιοδήποτε γεγονός δυνάμενο να επηρεάσει ουσιαστικά την καταλληλότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων παράβασης της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) φέρει την ευθύνη κατάρτισης και τήρησης προσήκοντος σχεδίου διαδοχής, ώστε να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη συνέχεια της διοίκησης και η ομαλή λήψη αποφάσεων σε περίπτωση αποχώρησης μελών, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών επιτροπών.

3.4 Η Εταιρεία προάγει την πολυμορφία και την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), κατ' εφαρμογή των Κριτηρίων Πολυμορφίας που έχει υιοθετήσει. Παραλλήλως, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), άνευ οιασδήποτε μορφής διάκρισης.

3.5 Κατά την ένταξη νέων μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), η Εταιρεία μεριμνά για την παροχή κατάλληλης εισαγωγικής ενημέρωσης, προκειμένου τα νέα μέλη να αποκτήσουν πλήρη γνώση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, των εσωτερικών πολιτικών, της οργανωτικής δομής και της στρατηγικής της Εταιρείας.

3.6 Η παρούσα Πολιτική έχει καταρτισθεί λαμβάνοντας υπ' όψιν τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο αυτή εφαρμόζει. Επιπροσθέτως, η Πολιτική συνεκτιμά το μέγεθος, την οργανωτική δομή, την εταιρική κουλτούρα, το προφίλ κινδύνου, τη φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της.

4. Διακυβέρνηση: Αρμόδια Όργανα

4.1 Γενική Συνέλευση

Η Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) των Μετόχων αποτελεί το αρμόδιο όργανο για την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, καθώς και για την έγκριση τυχόν ουσιαστών τροποποιήσεων της, οσάκις τούτο κρίνεται αναγκαίο.

4.2 Διοικητικό Συμβούλιο

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της Εταιρείας εγκρίνει σε πρώτο βαθμό την Πολιτική και τις τροποποιήσεις αυτής. Εφόσον οι τροποποιήσεις κρίνονται ουσιαστικές, το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) υποβάλλει την τροποποιημένη Πολιτική στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) προς έγκριση. Πέραν τούτων, το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) είναι αρμόδιο για την επιλογή των υποψηφίων μελών και για την τελική έγκριση των σχετικών αξιολογήσεων καταλληλότητας. Επιπλέον,

καθορίζει τυχόν πρόσθετα μέτρα ή ενέργειες που απαιτούνται μετά την αξιολόγηση, ιδίως σε περιπτώσεις κατά τις οποίες διαπιστώνεται ότι ένα ή περισσότερα κριτήρια καταλληλότητας παύουν να πληρούνται.

4.3 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων φέρει τις ακόλουθες αρμοδιότητες στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής:

(α) Αναζήτηση και υπόδειξη κατάλληλων υποψηφίων προς το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), σε συνεργασία, όπου απαιτείται, με τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

(β) Αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των κριτηρίων και παραμέτρων της παρούσας Πολιτικής.

(γ) Προσδιορισμός των αναγκών της Εταιρείας αναφορικά με το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και υποβολή σχετικών προτάσεων για τυχόν αναγκαίες προσαρμογές.

(δ) Καθορισμός των κριτηρίων επιλογής υποψηφίων, καθώς και των απαιτούμενων προσόντων και ικανοτήτων για κάθε θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.).

(ε) Διεξαγωγή της διαδικασίας ανάδειξης υποψηφίων μελών και υποβολή πρότασης στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) για την εκλογή τους.

(στ) Διενέργεια αξιολόγησης της καταλληλότητας των υποψηφίων και υφισταμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), με δυνατότητα προσφυγής σε εξωτερικούς συμβούλους όπου κρίνεται σκόπιμο, και σύνταξη σχετικής έκθεσης προς το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.).

(ζ) Ενημέρωση του Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση οιασδήποτε μεταβολής στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), είτε λόγω τοποθέτησης νέων μελών είτε λόγω αναδιάρθρωσης, προς διασφάλιση της συμμόρφωσης με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και της εκπλήρωσης των σχετικών υποχρεώσεων γνωστοποίησης.

(η) Τήρηση αρχείου της τεκμηρίωσης που αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), τόσο κατά τον διορισμό τους όσο και σε περιοδική βάση.

4.4 Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης υποστηρίζει τα αρμόδια εταιρικά όργανα στην ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής. Ειδικότερα, η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης:

(α) Ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για ζητήματα σχετικά με την Πολιτική, κατά τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία.

(β) Παρακολουθεί τις εξελίξεις του θεσμικού και ρυθμιστικού πλαισίου και εισηγείται, όποτε κρίνεται αναγκαίο, τις απαιτούμενες επικαιροποιήσεις ή τροποποιήσεις της Πολιτικής προς εναρμόνιση με τις κανονιστικές μεταβολές, υποβάλλοντας τις σχετικές προτάσεις στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.).

(γ) Μεριμνά για τη γνωστοποίηση της Πολιτικής στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και τηρεί αρχείο των σχετικών βεβαιώσεων λήψης.

(δ) Παραλαμβάνει και ελέγχει τις υπεύθυνες δηλώσεις που απαιτούνται στο πλαίσιο της Πολιτικής και ενημερώνει σχετικώς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.).

5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) αξιολογείται βάσει των κατωτέρω κριτηρίων, τα οποία εφαρμόζονται κατά τρόπο ενιαίο σε όλα τα μέλη, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως εκτελεστικών, μη εκτελεστικών ή ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών. Σημειώνεται ότι, πέραν των κριτηρίων καταλληλότητας, εφαρμόζονται αυτοτελώς τα ειδικά κωλύματα, ασυμβίβαστα και προϋποθέσεις που προβλέπονται στα άρθρα 3 παρ. 4, 5 και 6 και 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020, καθώς και στο άρθρο 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017, ως εκάστοτε ισχύουν.

5.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Έκαστο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) οφείλει να διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και επαγγελματική πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του, λαμβανομένων υπ' όψιν του ρόλου, της θέσης και των ευθυνών που αναλαμβάνει. Επιπλέον, οφείλει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει πιθανές καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Η εμπειρία εκάστου μέλους δέον να περιλαμβάνει τόσο θεωρητική όσο και πρακτική και επαγγελματική κατάρτιση. Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων δύνανται να ληφθούν υπ' όψιν, ενδεικτικώς, το επίπεδο και ο τύπος εκπαίδευσης, οι ακαδημαϊκές γνώσεις και τα πιστοποιητικά κατάρτισης, εφόσον σχετίζονται ή είναι συναφή με τις δραστηριότητες της Εταιρείας.

Κατά την αξιολόγηση της επάρκειας γνώσεων, δεξιοτήτων και επαγγελματικής πείρας, συνεκτιμώνται αφενός η συνολική επαγγελματική διαδρομή του υποψηφίου και αφετέρου παράγοντες όπως η χρονική διάρκεια παραμονής σε

κάθε θέση, το μέγεθος και η φύση των οργανισμών στους οποίους απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, οι αρμοδιότητες που άσκησε και ο αριθμός των υφισταμένων του.

Ειδικότερα, κατά την αξιολόγηση δύνανται να ληφθούν υπ' όψιν τα εξής:

(α) Ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης, οι απαιτούμενες ικανότητες σε σχέση με τις ευθύνες αυτής, καθώς και η διάρκεια παραμονής στη θέση.

(β) Οι γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης, το μέγεθος, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, καθώς και η φύση αυτών.

(γ) Η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί.

(δ) Οι γνώσεις και δεξιότητες που καταδεικνύονται μέσω της επαγγελματικής συμπεριφοράς και εξέλιξης του υποψηφίου σε ανάλογες διοικητικές ή διευθυντικές θέσεις σε άλλες οντότητες.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) οφείλουν να διαθέτουν πλήρη γνώση και κατανόηση των κατευθυντηρίων γραμμών εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές απορρέουν από την κείμενη νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθεί η Εταιρεία και τον Κανονισμό Λειτουργίας της. Επίσης, οφείλουν να είναι εξοικειωμένα με τον ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) όσο και ως μέλη τυχόν επιτροπών αυτού.

5.1.2 Εχέγγυα ήθους και καλή φήμη

Έκαστο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) οφείλει να χαρακτηρίζεται από αγαθή φήμη και υψηλό ήθος, στοιχεία τα οποία προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα, την ακεραιότητα και τη γενικότερη προσωπική συμπεριφορά του. Έκαστο μέλος τεκμαίρεται ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικά αποδεικτικά στοιχεία ή λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της φήμης, εντιμότητας και ακεραιότητας υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δύναται να διενεργήσει έρευνα και, τηρουμένων των διατάξεων περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να ζητήσει στοιχεία και δικαιολογητικά έγγραφα σχετικά με τυχόν τελεσίδικες διοικητικές ή δικαστικές αποφάσεις σε βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα συναφή με την ιδιότητα μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), παραβιάσεις της νομοθεσίας της κεφαλαιαγοράς ή άλλα οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020 περί ειδικών ασυμβιβάστων και κωλυμάτων, για την αξιολόγηση δύνανται να λαμβάνονται υπ' όψιν ιδίως τα εξής:

- (α) Η συνάφεια του αδικήματος ή του επιβληθέντος μέτρου με τον ρόλο του μέλους και η σοβαρότητα αυτών.
- (β) Οι γενικότερες περιστάσεις, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ελαφρυντικών παραγόντων.
- (γ) Ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου στην τέλεση της παράβασης ή του αδικήματος.
- (δ) Η επιβληθείσα ποινή ή κύρωση.
- (ε) Το στάδιο στο οποίο ευρίσκεται η σχετική διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που έχουν ληφθεί.
- (στ) Ο χρόνος που έχει παρέλθει από την παράβαση ή το αδίκημα και η μετέπειτα συμπεριφορά του προσώπου.
- (ζ) Τυχόν απόφαση αρμόδιας αρχής περί αποκλεισμού του υποψηφίου από την άσκηση καθηκόντων μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

5.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων και ειδικά κωλύματα

Πέραν των κριτηρίων καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, κατ' εφαρμογή του άρθρου 14 παρ. 3 περ. ζ' του ν. 4706/2020, η οποία καθορίζει τις διαδικασίες πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

Η εν λόγω Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης, μέτρα για την αναγνώριση και αντιμετώπιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις υπό τις οποίες, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) να διατηρεί συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον αυτά περιορίζονται ουσιωδώς ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) είναι να μην έχει εκδοθεί, εντός ενός (1) έτους πριν ή μετά την εκλογή του αντιστοίχως, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολογικές συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας κατά τον ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε Πολυμερή Μηχανισμό Διαπραγμάτευσης (ΠΜΔ), ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το Καταστατικό της Εταιρείας δύναται να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση περί μη συνδρομής του ως άνω κωλύματος, ενώ κάθε εν

ενεργεία μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) γνωστοποιεί αμελλητί στην Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Αντιστοίχως, προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί, εντός ενός (1) έτους πριν ή μετά την ανάθεση, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολόγους συναλλαγές κατά τα ανωτέρω. Κάθε υποψήφιο προς ανάθεση τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση περί μη συνδρομής του κωλύματος και κάθε πρόσωπο στο οποίο έχει γίνει ανάθεση γνωστοποιεί αμελλητί την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δεν πληροί ένα ή περισσότερα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής, για λόγους οι οποίοι δεν ήταν δυνατό να προβλεφθούν ή να αποτραπούν ακόμη και με την επίδειξη της δέουσας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και αντικατάσταση του μέλους εντός τριών (3) μηνών.

5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Έκαστο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), ανεξαρτήτως ιδιότητας (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό), οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων και της λήψης αποφάσεων. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν συνεπάγεται αυτομάτως ότι το μέλος ασκεί ανεξάρτητη κρίση. Η έννοια της ανεξαρτησίας κρίσης αναφέρεται σε συμπεριφορά που απαιτείται κατά τη συζήτηση και τη λήψη αποφάσεων και ισχύει για όλα τα μέλη, ανεξαρτήτως του εάν πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του ν. 4706/2020.

Έκαστο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, διαμορφώνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες κρίσεις με ευθυκρισία, αυτοπεποίθηση και διεισδυτικότητα, αποφεύγοντας ποιοτικούς συμβιβασμούς και διασφαλίζοντας την αμεροληψία.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης, εξετάζεται κατά πόσον το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) διαθέτει τις αναγκαίες συμπεριφορικές δεξιότητες, όπως ενδεικτικώς:

- (α) Θάρρος, πεποίθηση και σθένος ώστε να αμφισβητεί και να αξιολογεί ουσιαστικά τις προτάσεις ή απόψεις άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).
- (β) Ικανότητα να θέτει εύλογα ερωτήματα, ιδίως προς τα εκτελεστικά μέλη, και να ασκεί εποικοδομητική κριτική.
- (γ) Ικανότητα να αντιστέκεται στο φαινόμενο της ομαδικής σκέψης (groupthink).

5.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Έκαστο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) υποχρεούται να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, λαμβανομένων υπ' όψιν της περιγραφής της θέσης, του ρόλου, της ιδιότητας και των ευθυνών που έχει αναλάβει. Για τον προσδιορισμό του απαιτούμενου χρόνου, συνεκτιμώνται η συγκεκριμένη ιδιότητα του μέλους, οι ανατεθείσες αρμοδιότητες, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Εταιρείας ή σε Διοικητικά Συμβούλια και επιτροπές άλλων οργανισμών, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις του.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται για την άσκηση των καθηκόντων του, καθώς και για τη συχνότητα των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και τυχόν επιτροπών στις οποίες θα συμμετέχει.

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) οφείλει να διαθέτει συλλογική καταλληλότητα για την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων του, ενώ η σύνθεσή του πρέπει να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και στην ισόρροπη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), ως σύνολο, οφείλουν να είναι επαρκώς καταρτισμένα και ικανά να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις, λαμβάνοντας υπ' όψιν το επιχειρηματικό μοντέλο, την ανοχή στον κίνδυνο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Η συλλογική ικανότητα του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) να παρακολουθεί και να αξιολογεί ουσιαστικά τις αποφάσεις των ανώτατων εκτελεστικών στελεχών είναι αναγκαία προκειμένου να παρέχεται η δέουσα υποστήριξη και καθοδήγηση.

5.2.1 Απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες σε συλλογικό επίπεδο

Κάθε τομέας κρίσιμος για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτεται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) με επαρκή εμπειρογνώσια, ώστε να διασφαλίζεται η παρουσία επαρκούς αριθμού μελών με εξειδικευμένες γνώσεις σε κάθε τομέα και να καθίσταται εφικτή η διεξαγωγή εμπεριστατωμένων συζητήσεων επί των κρίσιμων αποφάσεων. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) πρέπει να διαθέτουν τις αναγκαίες δεξιότητες για να εκφράζουν τις απόψεις τους με σαφήνεια και να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη λήψη αποφάσεων.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) οφείλει να αντανakλά τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του, ιδίως στη διαχείριση και την εποπτεία της Εταιρείας. Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- (α) Γνώση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας και των βασικών κινδύνων που συνδέονται με αυτήν.
- (β) Ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού και παρακολούθησης της υλοποίησής του.
- (γ) Ικανότητα κατανόησης και αξιολόγησης χρηματοοικονομικών αναφορών.
- (δ) Γνώση του νομοθετικού και ρυθμιστικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας.
- (ε) Κατανόηση ζητημάτων εταιρικής διακυβέρνησης.
- (στ) Ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων.
- (ζ) Κατανόηση της επίδρασης της τεχνολογίας στις δραστηριότητες της Εταιρείας.
- (η) Διασφάλιση επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο.

5.2.2 Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων

Η Εταιρεία επιδιώκει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) και διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, κατ' εφαρμογή του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, ως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025.

Λαμβανομένου υπ' όψιν ότι η Εταιρεία πληροί σωρευτικώς τα κριτήρια της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, ήτοι απασχολεί άνω των διακοσίων πενήντα (250) εργαζομένων και διαθέτει ετήσιο κύκλο εργασιών άνω των πενήντα εκατομμυρίων (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο σύνολο ισολογισμού άνω των σαράντα τριών εκατομμυρίων (43.000.000) ευρώ, υποχρεούται να διασφαλίζει ότι η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) του συνόλου των μελών αυτού.

Επιπλέον, σε περίπτωση που στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα (1) εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος, τα ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

5.2.3 Κριτήρια και διαδικασία επιλογής για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων

Κατ' εφαρμογή του άρθρου 3Β του ν. 4706/2020, ως προστέθηκε με το άρθρο 6 του ν. 5178/2025, η Εταιρεία τηρεί τα ακόλουθα:

- (α) Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής. Στην περίπτωση που η Εταιρεία δεν τηρεί το απαιτούμενο ποσοστό εκπροσώπησης του

υποεκπροσωπούμενου φύλου, διασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, δίδεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

(β) Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής για διορισμό ή εκλογή σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) λαμβάνει, εντός είκοσι (20) ημερών από την υποβολή σχετικής αίτησης προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

- τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων, και
- τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

(γ) Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα ανωτέρω.

5.2.4 Υποβολή εκθέσεων

Κατ' εφαρμογή του άρθρου 3Γ του ν. 4706/2020, ως προστέθηκε με το άρθρο 7 του ν. 5178/2025, η Εταιρεία καταρτίζει ειδική ετήσια έκθεση η οποία αναρτάται στον ιστότοπό της και περιλαμβάνει:

(α) Στοιχεία για την εφαρμογή των ποσοστών της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, με αναφορά στον αριθμό των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) που είναι πρόσωπα του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

(β) Στοιχεία για τη συμμόρφωση με την υποχρέωση της παρ. 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, εφόσον η Εταιρεία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.

(γ) Τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.).

Η ως άνω ειδική ετήσια έκθεση αποστέλλεται έως την 30ή Σεπτεμβρίου εκάστου έτους:

- στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς,
- στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, και

- στον Συνήγορο του Πολίτη.

Περίληψη των στοιχείων των περ. (α) και (β) περιλαμβάνεται και στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης του άρθρου 152 του ν. 4548/2018.

5.2.5 Αυτοαξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) φέρει την κύρια ευθύνη για τον εντοπισμό τυχόν κενών στη συλλογική καταλληλότητά του. Προς τούτο, το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση της σύνθεσης και των επιδόσεών του. Η διενέργεια αξιολόγησης από εξωτερικούς συμβούλους θεωρείται επιθυμητή για την ενίσχυση της αντικειμενικότητας της διαδικασίας.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημασία της πολυμορφίας στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και επιδιώκει τη συγκρότηση ενός οργάνου διοίκησης το οποίο να αντανakλά ευρύ φάσμα γνώσεων, εμπειριών, ικανοτήτων και προοπτικών. Η Εταιρεία θεωρεί ότι η πολυμορφία αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την επίτευξη υψηλής ομαδικής αποτελεσματικότητας και βέλτιστης απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

Μέσω της διασφάλισης συνεργασίας μεταξύ μελών που διαθέτουν ποικιλία προσόντων, δεξιοτήτων και υποβάθρων, η Εταιρεία δύναται να συγκεντρώνει και να αξιολογεί απόψεις και εμπειρίες που αντικατοπτρίζουν το κοινωνικό, οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται. Η προσέγγιση αυτή ενισχύει την εμπιστοσύνη των Μετόχων και των λοιπών ενδιαφερομένων μερών και συμβάλλει στη λήψη ορθών, τεκμηριωμένων και ισορροπημένων αποφάσεων.

6.1 Η διαδικασία αναζήτησης και αξιολόγησης υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως αυτά καθορίζονται από την κείμενη νομοθεσία, την παρούσα Πολιτική και την εταιρική κουλτούρα της Εταιρείας. Κατά τη διαδικασία αυτή, λαμβάνονται υπ' όψιν τα οφέλη που απορρέουν από την πολυμορφία στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

6.2 Η Εταιρεία, κατά την επιλογή νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), μεριμνά ώστε να υφίσταται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο, τηρουμένων κατ' ελάχιστον των κατωτάτων ορίων που θεσπίζονται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας, όπως εκάστοτε ισχύουν, και ιδίως του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020. Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) βασίζεται στα προσόντα, την επαγγελματική εμπειρία, τις ικανότητες και την αξία εκάστου υποψηφίου, τόσο μεμονωμένα όσο και ως μέλους του συλλογικού οργάνου.

6.3 Η Εταιρεία απορρίπτει και καταδικάζει κάθε μορφή διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, περιουσιακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Εταιρεία προάγει ενεργά την ίση μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους υποψηφίους και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

6.4 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συνεκτιμά τα κριτήρια πολυμορφίας κατά την υποβολή προτάσεων για την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), επιδιώκοντας τη βέλτιστη ισορροπία μεταξύ της ανάγκης για εξειδικευμένες γνώσεις και της ανάγκης για ευρύτητα προοπτικών και εμπειριών.

6.5 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εκπαίδευση και η συνεχής επιμόρφωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) πραγματοποιείται σύμφωνα με τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της παροχής ίσων ευκαιριών για όλα τα φύλα, χωρίς οιαδήποτε διάκριση.

7. Θέση σε ισχύ και επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής

7.1 Η παρούσα Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία υποβοηθείται στο έργο της από τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Ακολούθως, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) των Μετόχων, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020.

7.2 Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Εφόσον οι τροποποιήσεις εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν ουσιωδώς το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και τα κριτήρια καταλληλότητας, υποβάλλονται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) προς έγκριση.

7.3 Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης παρακολουθεί τις εξελίξεις του νομοθετικού και ρυθμιστικού πλαισίου και, οσάκις τούτο κρίνεται αναγκαίο, εισηγείται τις απαιτούμενες επικαιροποιήσεις ή τροποποιήσεις της Πολιτικής προς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αφού αξιολογήσει τις εισηγήσεις, υποβάλλει σχετική πρόταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) και, εφόσον πρόκειται περί ουσιωδών τροποποιήσεων, η Πολιτική υποβάλλεται εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) προς έγκριση, κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 7.2.

7.4 Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον εταιρικό ιστότοπο της Εταιρείας.