



**ΕΛΙΝΟΙΛ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε.**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ Δ.Σ**

Μάϊος 2025 (Αναθεώρηση)

Περιεχόμενα

Παρακολούθηση Αρχείου	4
1. Εισαγωγή	5
2. Βασικοί στόχοι και αρχές της πολιτικής.....	5
3. Καθορισμός προσώπων και αρμόδια όργανα που εμπίπτουν στην πολιτική.....	6
4. Κριτήρια καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου	6
4.1 Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας	6
4.2 Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας	9
5. Διαδικασία αξιολόγησης.....	9
6. Επαναξιολόγηση προσώπων	10
7. Έγκριση και τροποποίηση πολιτικής.....	10
8. Γνωστοποίηση/Ισχύς πολιτικής	11

Παρακολούθηση Αρχείου

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Τελευταία Τροποποίηση	Σημεία που μεταβλήθηκαν
1	Ιούνιος 2021		Αρχική Έκδοση
	Μάιος 2025		-Εφαρμογή διατάξεων Ν.5178/2025 περί ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο ΔΣ -Προσθήκη 4 ^{ου} εδαφίου στην παράγραφο 4.δ

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «Πολιτική») αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας «ΕΛΙΝΟΙΛ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε.» (εφεξής «Εταιρία») και του Ομίλου ΕΛΙΝΟΙΛ. Αποσκοπεί στην στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με ικανά πρόσωπα που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρίας και όλων των εμπλεκόμενων μερών και την ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διαχείρισης κινδύνων στους οποίους εκτίθεται η Εταιρεία από την εσωτερική της λειτουργία και οργάνωση.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τα οριζόμενα στον Ν. 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση των εισηγμένων εταιρειών, και ειδικότερα στα άρθρα 3 και 18 του ως άνω νόμου, όπως τροποποιημένος ισχύει με τις διατάξεις του Ν.5781/2025 (ΦΕΚ Α 22/14.2.2025) καθώς και την υπ' αριθμ. 60 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020».

Το πλαίσιο αυτό ορίζει ότι οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να διαθέτουν Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε, μεταξύ άλλων, να διασφαλίζεται ότι: α) τα μέλη διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα, γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που να τους επιτρέπουν να ασκούν υγιή και συνεπή διαχείριση και να είναι επαρκή από πλευράς υπόληψης και ακεραιότητας και β) το ΔΣ διατηρεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο ΔΣ.

2. Βασικοί στόχοι και αρχές της πολιτικής

Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι ο καθορισμός των προσώπων που εμπίπτουν σ' αυτήν και περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας τους και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά, η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας των ως άνω προσώπων και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών, λαμβάνοντας υπ' όψη επίσης την υποχρέωση διασφάλισης ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων. Επίσης, η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανωτάτου οργάνου διοίκησης της Εταιρίας, αρμόδιου για τη χάραξη της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο. Επιπλέον, η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση). Τέλος, η κατανομή αρμοδιοτήτων στα Όργανα της Εταιρίας για την εφαρμογή της Πολιτικής και η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα

Παράλληλα, οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής είναι να είναι σαφείς, επαρκώς τεκμηριωμένη, να διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και να είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία. Επίσης, για τη θέσπιση της πολιτικής καταλληλότητας, συνυπολογίζονται το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, καθώς και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας. Η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο, δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις και τέλος, αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν συμβούν σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές που αφορούν στο πρόσωπό του.

3. Καθορισμός προσώπων και αρμόδια όργανα που εμπίπτουν στην πολιτική

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020, όπως τροποποιημένος ισχύει, στην Πολιτική Καταλληλότητας εμπίπτουν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Παρ' όλα αυτά, οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρίας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και τροποποίηση της Πολιτικής έχουν, ανά Όργανο, ως εξής:

α) Διοικητικό Συμβούλιο

- Έγκριση και περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων
- Επιλογή υποψηφίων και τελική έγκριση αξιολογήσεων προσώπων που εμπίπτουν στην παρούσα Πολιτική
- Συνεργασία με Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων για την επίβλεψη της ορθής και προσήκουσας εφαρμογής της Πολιτικής.
- Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που είναι σκόπιμο να δρομολογηθούν σε συνέχεια της αξιολόγησης των μελών του Δ.Σ., μετά την ενημέρωση του από την Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αυτής.

β) Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων

- Συντάσσει την Έκθεση Αξιολόγησης που προκύπτει από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης και είναι αρμόδια για την κατάρτιση συνοπτικής Έκθεσης προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την ενημέρωση του, όσον αφορά στα βασικά σημεία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης και τη λήψη αποφάσεων.
- Παρακολουθεί την κατάλληλη υλοποίηση τυχόν διορθωτικών ενεργειών που έχουν καθορισθεί σε συνέχεια της αξιολόγησης.
- Παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ για να εντοπίζει τυχόν περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγησή τους και ενημερώνει σχετικά το ΔΣ.
- Συνεργάζεται με την Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση ανάγκης αναθεώρησης της παρούσας Πολιτικής.

4. Κριτήρια καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας

α) Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Είναι αρκετά σημαντικό όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρίας. Για αυτό τον λόγο, πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Με τον όρο εμπειρία εξετάζεται τόσο η θεωρητική κατάρτιση που έχουν αποκτήσει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης όσο και η πρακτική εμπειρία από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Επομένως, η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία και αντιγράφων τίτλων σπουδών και, κατά περίπτωση, επαγγελματικών πιστοποιήσεων.

β) Εχέγγυα ήθους και Φήμη

Κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρία αποτελούν η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντα τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και επαγγελματισμό. Μεταξύ άλλων, θα πρέπει να:

- διαθέτουν άμεμπτη ηθική. Ένα μέλος Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ως αμέεπτου ηθικής εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας.
- μην εμπίπτουν, τα ίδια ή/και τα σχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου, σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης να πληρούν τα κριτήρια Ανεξαρτησίας του Κώδικα, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα μη εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.
- θεωρείται ότι διαθέτουν καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υπάρχουν ενδείξεις, αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν το αντίθετο.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. 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 μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, 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. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

γ) Ανεξαρτησία κρίσης

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020, κριτήριο καταλληλότητας είναι επίσης η διασφάλιση ότι τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξαρτησία κρίσης είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο». Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

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 ποιότητα του.

Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντα του με αμερόληπτο τρόπο. Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης λαμβάνονται υπόψη μεταξύ άλλων:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη και να ασκούν κριτική, και

- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης.

Η ανεξάρτητη βούληση μπορεί να επηρεαστεί από συγκρούσεις συμφερόντων όμως τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν συνετές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (δηλ. να ενεργούν με ανεξάρτητη βούληση).

δ) Σύγκρουση συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων, νοείται η πραγμάτωση των συμφερόντων ενός μέλους, σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας καθώς επίσης, σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που έχει θεσπίσει:

- ορίζει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η αναγνώριση, η δημοσιοποίηση, ο περιορισμός, η διαχείριση και η αποτροπή περιπτώσεων συγκρούσεων συμφερόντων.
- ορίζονται και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.
- η Εταιρία και το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωστοποιήσουν κάθε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων που εντοπίζουν και η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων αξιολογεί την επάρκεια ή μη των μέτρων αυτών, ώστε να αποφασίσει για την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Προϋπόθεση για την εκλογή ή την διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ είναι να μην έχει εκδοθεί πριν από την εκλογή του, αλλά και στη συνέχεια καθόλη τη θητεία του ως μέλος του δεν θα εκδοθεί, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολογικές συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το εν λόγω κώλυμα και κάθε μέλος του ΔΣ γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

ε) Διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων

Το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτει για την εκτέλεση των καθηκόντων του τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Επίσης, η Εταιρία 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, ανάλογα με τον ρόλο και τα καθήκοντα του.

Για την αξιολόγηση του κριτηρίου της διάθεσης επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων τους λαμβάνονται υπόψη τόσο ποσοτικοί όσο και ποιοτικοί παράγοντες .

Στους ποσοτικούς παράγοντες συγκαταλέγεται και ο αριθμός των θέσεων σε Διοικητικά Συμβούλια που κατέχει ταυτόχρονα το μέλος του Δ.Σ. ώστε να μην επηρεάζεται η δυνατότητα της διάθεσης επαρκούς χρόνου για τα καθήκοντα του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν θα συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιριών και στην περίπτωση του Προέδρου περισσότερων των τριών (3).

Για την αξιολόγηση αυτή, επιπρόσθετα των ποσοτικών παραγόντων λαμβάνονται υπόψη και ποιοτικοί παράγοντες προκειμένου να αξιολογηθεί η επάρκεια του χρόνου που ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να διαθέτει για τα καθήκοντά του.

Στους ποιοτικούς παράγοντες περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων: το μέγεθος των οντοτήτων στις οποίες το στέλεχος κατέχει τις θέσεις αυτές, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους, καθώς και άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές υποχρεώσεις.

στ) Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων

Η εταιρία οφείλει να διατηρεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο ΔΣ και να διασφαλίζει ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Προς τούτο, θα πρέπει να μεριμνά ώστε σε περίπτωση εκλογής μέλους/μελών του ΔΣ να υπάρχουν επαρκείς τέτοιες υποψηφιότητες ώστε να πληρούνται η πιο πάνω υποχρέωση.

4.2 Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας

Συλλογικά, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, πρέπει 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 Εταιρία. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.

Τα πεδία γνώσεων που πρέπει να είναι αποτελεσματικά για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας συστήνεται να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει επίσης να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους. Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- στην επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- στον στρατηγικό σχεδιασμό,
- στις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- στην συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- στην κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- στην ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- στην επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της,
- στην επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρία ενθαρρύνει την πολυμορφία με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυνλεκτικής ομάδας μελών. Μέσω της συγκέντρωσης ευρέως φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Σε εφαρμογή των ανωτέρω κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) και από 30.6.2026, τουλάχιστον 33% του υποεκπροσωπούμενου φύλου επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και η αποτροπή αποκλεισμών εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Διαδικασία αξιολόγησης Καταλληλότητας Μελών

α) Υποψηφίων

Η αξιολόγηση καταλληλότητας των υποψηφίων διενεργείται πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ. αποτελεί δε ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο συνεπικουρείται από την Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων.

Για κάθε υποψήφιο Πρόσωπο η Επιτροπή συγκεντρώνει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, μεταξύ των οποίων και σχετικό Ερωτηματολόγιο με τις απαντήσεις του Υποψηφίου, και καταρτίζει "Έκθεση Αξιολόγησης", από την οποία συνεπάγεται ότι το Πρόσωπο αυτό ανταπεξέρχεται (ή όχι) στα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας που έχουν τεθεί. Η Έκθεση υποβάλλεται από την Επιτροπή στο ΔΣ.

Κάθε απόκλιση από τα τεθέντα κριτήρια σημειώνεται στην Έκθεση Αξιολόγησης του υποψηφίου καθώς και ο λόγος για τον οποίο γίνεται αποδεκτή.

Από 30.6.2026 το ποσοστό συμμετοχής στο Δ.Σ. του υποεκπροσωπούμενου φύλου δεν μπορεί να υπολείπεται του 33% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ.

Σε περίπτωση που η εταιρία δεν διατηρεί το ανωτέρω ποσοστό (εξαιτίας, επί παραδείγματι, παραίτησης, παύσης, θανάτου ή άλλων νομικών ή πραγματικών λόγων), καθορίζει κριτήρια επιλογής με τα οποία να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν τα ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, θα δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του εκπροσωπούμενου φύλου, εκτός αν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικά, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

β) Εν ενεργεία μελών

Η Εταιρία έχει την ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά την ατομική και την συλλογική ευθύνη των μελών του ΔΣ. και γι' αυτό προβαίνει σε αξιολόγηση τους ετησίως. Την ευθύνη της αξιολόγησης αυτής, έχει η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων η οποία και υποβάλλει στο ΔΣ σχετική έκθεση.

Κάθε μέλος του ΔΣ υποχρεούται να ενημερώνει το ΔΣ σχετικά με οποιαδήποτε μεταβολή επέλθει στα εξετασθέντα γι' αυτό κριτήρια καταλληλότητας και να προσκομίζει τυχόν έγγραφα τεκμηρίωσης.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται στο πρόσωπο μέλους του ΔΣ η παύση της συνδρομής των κριτηρίων καταλληλότητας που απαιτούνται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική και συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ, εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων (πχ. πρόσθετη εκπαίδευση κ.λ.π.) Άλλως, και εφόσον αυτό δεν αποδώσει εντός δύο μηνών, το ΔΣ μεριμνά για την αντικατάσταση του μέλους.

5. Επαναξιολόγηση προσώπων

Για την ορθή διαχείριση της Εταιρίας από κατάλληλα πρόσωπα, τα πρόσωπα που αναφέρονται ανωτέρω, χρειάζεται να αξιολογούνται σε συνεχή βάση ως προς την ικανότητα να ανταπεξέρχονται επαρκώς στα καθήκοντά τους.

6. Έγκριση και τροποποίηση πολιτικής

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 υποβάλλονται από την Επιτροπή στο ΔΣ προς έγκριση και εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. 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.

Τροποποιήσεις που δεν είναι ουσιώδεις ισχύουν από την έγκρισή τους από το ΔΣ.

Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη στον ιστότοπο της Εταιρίας.

7. Γνωστοποίηση/Ισχύς πολιτικής

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στην Πολιτική, με την ανάληψη της θέσης ευθύνης του, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσης του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητάς του.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με το από 21.5.2025 πρακτικό Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και την από 3.7.2025 απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της Εταιρίας και αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ.

Ιωάννης Χρ. Αληγιζάκης



