



Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (άρθρο 3, Ν.4706/2020)

Η «ΑΒΑΞ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ – ΕΡΓΟΛΗΠΤΙΚΗ – ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ – ΕΜΠΟΡΙΚΗ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ-ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ» με δ.τ. «ΑΒΑΞ ΑΕ» (εφεξής η «Εταιρεία») έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «ΔΣ»), σύμφωνα με τον Ν.4706/2020 (εφεξής ο «Νόμος») για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις», ιδίως τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 1 έως 3 του άρθρου 3, τα άρθρα 3Α και 3Β του Νόμου και τους λοιπούς ειδικούς κανόνες, όπως εκάστοτε ισχύουν και αναφέρονται παρακάτω.

Η αρχική έκδοση της Πολιτικής Καταλληλότητας τέθηκε σε ισχύ κατόπιν έγκρισης των μετόχων της Εταιρείας στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της 24.06.2021. Εν συνεχεία, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών ΔΣ της Εταιρείας προέβη σε αναθεώρηση του περιεχομένου της Πολιτικής, η οποία εντός του 2025 προωθήθηκε στο ΔΣ της Εταιρείας προς έγκριση με στόχο να παρουσιασθεί προς ψήφιση στους μετόχους κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση του Ιουλίου 2025.

Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας, σύμφωνα με τον Νόμο και την Εγκύκλιο 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως τροποποιήθηκε την 29.04.2025, ώστε να ενσωματώνει τις αλλαγές που επήλθαν με τον Ν.5178/2025, και ισχύει, παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με:

- α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του ΔΣ, καθώς και την ανανέωση της θητείας των μελών του,
- β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ,
- γ) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του ΔΣ.

Η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ διακρίνεται σε ατομική και συλλογική:

Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, αποτελεί την ατομική καταλληλότητα.

Η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της σύννομης και ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Πλαίσιο κανόνων διαμόρφωσης της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας έχει συνταχθεί λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στον Ν.4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης ανωνύμων εταιρειών, όπως έχει τροποποιηθεί με βάση τις διατάξεις του Ν.5178/2025 για τα μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών



των εισηγμένων εταιρειών (μεταξύ άλλων), σύμφωνα και τις ειδικές οδηγίες και κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, το Καταστατικό της Εταιρείας, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει θεσπίσει και εφαρμόζει η Εταιρεία και τις σχετικές καλές και βέλτιστες πρακτικές.

Διαδικασία Έγκρισης της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας και οι τροποποιήσεις αυτής συντάσσονται με επιμέλεια της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών του ΔΣ με τη συνδρομή και συνεργασία των αρμόδιων Μονάδων και Λειτουργιών της Εταιρείας, υποβάλλονται προς έγκριση αρχικά στο ΔΣ και περαιτέρω στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το ΔΣ και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. 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.

Η ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας [www.avax.gr].

Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.
2. Η Εταιρεία έχει λάβει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο ειδικό και κρίσιμη παράμετρο ως προς τη δραστηριότητά της.
3. Η Ενιαία Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών Μελών ΔΣ, σε συνεργασία με τη Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης διαμορφώνουν τις απαιτούμενες τροποποιήσεις της Πολιτικής, με τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας, της Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου και κάθε συναρμόδιας οργανωτικής μονάδας και παρακολουθούν την εφαρμογή της Πολιτικής.
4. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του ΔΣ ή τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του ΔΣ, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τους λοιπούς κανόνες που εφαρμόζει, σύμφωνα με τα παραπάνω.
5. Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική επαναξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών Μελών του ΔΣ και της Λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή τυχόν ευρήματα και επισημάνσεις του Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ

1. Το ΔΣ της Εταιρείας αποτελείται από τρία (3) έως δεκαπέντε (15) μέλη, τα οποία ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και διακρίνονται σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των



μελών του ΔΣ και δεν είναι λιγότερα από δύο (2). Το ΔΣ της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.

2. Η Εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση του ΔΣ με πρόσωπα εγνωσμένου ήθους που χαίρουν φήμης.

3. Τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο ΔΣ, ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

4. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του ΔΣ λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η πρότερη απασχόληση των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ στον κατασκευαστικό κλάδο και οι λοιπές κρίσιμες δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται για τη διοίκηση της Εταιρείας και τη στελέχωση του ΔΣ και των Επιτροπών στις οποίες τυχόν συμμετέχουν.

5. Τα υποψήφια μέλη του ΔΣ γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

6. Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ, ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγησή της. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ,

γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

7. Το ΔΣ διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας, την αντικατάσταση εντός τριών (3) μηνών από την παύση συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα εδώ αναφερόμενα κριτήρια καταλληλότητας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του ΔΣ, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

8. Στην αδόκητη περίπτωση έλλειψης ικανού αριθμού υποψηφίων που πληρούν τα προαπαιτούμενα για τη στελέχωση του ΔΣ, ιδίως αν δεν είναι εφικτό να τηρηθεί το απαιτούμενο ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο και να διασφαλισθεί ότι μεταξύ συνυποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, γίνεται ειδική μνεία στην εισήγηση του Προέδρου της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών προς το ΔΣ και τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την επιλογή υποψηφίου του άλλου φύλου.

9. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για εκλογή σε θέση μέλους του ΔΣ, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών από έγγραφη αίτησή του προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

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

β) την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης και

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

10. Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν όσα προβλέπονται στα σημεία 8 και 9.

Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

Τα μέλη του ΔΣ πρέπει να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας με βάση τις ανάγκες του ρόλου τους τόσο κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας τους όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους.



Η Εταιρεία έχει προβεί στον καθορισμό των κριτηρίων καταλληλότητας των μελών ΔΣ, με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Νόμου και αρ. 44 παρ. 1 του Ν.4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία προκύπτει, μεταξύ άλλων, από τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας κ.λπ.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύναται να εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του ΔΣ

Η αξιολόγηση δεν 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 επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.



Τα μέλη του ΔΣ γνωρίζουν και κατανοούν σαφώς το Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτό προκύπτει από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του ΔΣ όσο και ως μέλη επιτροπών, καθώς επίσης τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων. Για το σκοπό αυτό, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, διασφαλίζεται ότι έχουν επισκοπήσει και κατανοήσει τις κρίσιμες πληροφορίες και περιστάσεις, ενδεικτικά από την ιστοσελίδα της Εταιρείας.

2. Εχέγγυα Ήθους και καλής Φήμης

Τα μέλη του ΔΣ διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Ένα μέλος του ΔΣ θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους ΔΣ, η Εταιρεία 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 ΔΣ 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 Νόμου, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με το 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. Επίσης εξετάζεται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Η Εταιρεία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του ΔΣ από το να ενεργεί ως μέλος ΔΣ, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του Νόμου, η οποία περιλαμβάνεται στον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και Ηθικής της Εταιρείας. Με την Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων διασφαλίζεται ότι, τουλάχιστον για τα μέλη του ΔΣ, ισχύουν διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του ΔΣ να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

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

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του ΔΣ διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει όμως κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η «ανεξαρτησία του νου» ή



«ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του ΔΣ και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Νόμου. Όλα τα μέλη του ΔΣ 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 ΔΣ να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του ΔΣ να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του ΔΣ έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του ΔΣ,
- ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και
- iii) την ικανότητα να αντισταθούν στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος ΔΣ, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα ΔΣ και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρεία ενημερώνει διά της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κάθε υποψήφιο μέλος του ΔΣ για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του ΔΣ και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Χάριν διαφάνειας και για τη διασφάλιση της ατομικής καταρχάς καταλληλότητας διαμορφώνεται φάκελος, σε ηλεκτρονική και σε φυσική μορφή, με τα κρίσιμα καταστατικά και θεσμικά έγγραφα που διέπουν τη λειτουργία της Εταιρείας και τη Διακυβέρνησή της. Ο φάκελος αυτός περιλαμβάνει ενδεικτικά το ισχύον Καταστατικό της Εταιρείας και την ισχύουσα εκπροσώπησης της, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, την Πολιτική Καταλληλότητας μελών του ΔΣ, την Οργανωτική Δομή της Εταιρείας και τη μετοχική της σύνθεση, καθώς και τη διαμόρφωση και τη δομή του Ομίλου.

Ο φάκελος διαβιβάζεται από τον Πρόεδρο του ΔΣ ή τον Πρόεδρο της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών ή από εξουσιοδοτημένο από έναν από αυτούς πρόσωπο στα υποψήφια να στελεχώσουν το ΔΣ πρόσωπα. Μετά την παραλαβή του φακέλου, το υποψήφιο μέλος διαβιβάζει στον Πρόεδρο της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών περιεκτικό και επικαιροποιημένο βιογραφικό του σημείωμα, σύμφωνα με τα ισχύοντα στην Εταιρεία, ώστε να προκύπτει ότι πληροί τα προαπαιτούμενα και διαθέτει την απαιτούμενη εμπειρογνώσια.



B. Συλλογική Καταλληλότητα

1. Γενικά

Το ΔΣ είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του ΔΣ συλλογικά είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του ΔΣ συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καλύπτονται από το ΔΣ συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του ΔΣ συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Η σύνθεση του ΔΣ αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το ΔΣ 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 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 κατανόηση των θεμάτων και του πλαισίου βιωσιμότητας
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το ΔΣ προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως, ενώ δύναται να αναθέτει, όποτε κρίνει απαραίτητο, την αξιολόγησή του από τρίτους, εξωτερικούς συμβούλους.

2. Ειδικά, η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ και λαμβάνει τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα ώστε από 30/06/2026 το ποσοστό αυτό να μην υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), σύμφωνα με τον Νόμο. Η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται η συμμετοχή τουλάχιστον ενός (1) ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου μεταξύ των εκτελεστικών μελών του ΔΣ όταν τα εκτελεστικά μέλη είναι τρία (3) ή περισσότερα. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών Μελών ΔΣ λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών ΔΣ.

Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών ΔΣ και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του ΔΣ.



Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας, η οποία περιλαμβάνεται στον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και Ηθικής της Εταιρείας, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο ΔΣ και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του ΔΣ, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει την πολιτική πολυμορφίας ή αναφέρεται σε αυτή, ώστε να διασφαλίζεται ότι έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του ΔΣ.

Ειδικώς, λαμβάνονται τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα ώστε να μην γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Εταιρεία εναρμονίζει την Πολιτική Καταλληλότητάς της με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει, και επίσης προβλέπει και ακολουθεί τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του ΔΣ, με τη συνδρομή της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών Μελών ΔΣ και του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η τεκμηρίωση, όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της, τηρείται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Θέσπιση και θέση σε ισχύ της ισχύουσας Πολιτικής

Η αρχική Πολιτική Καταλληλότητας όπως προτάθηκε από την Ενιαία Επιτροπή ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών μελών του ΔΣ εγκρίθηκε από το ΔΣ κατά τη συνεδρίασή του της 03.06.2021 και υποβλήθηκε περαιτέρω στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων για το οικονομικό έτος 2020, η οποία έλαβε χώρα την 24.06.2021, ημερομηνία κατά την οποία εγκρίθηκε και τέθηκε σε ισχύ.

Λόγω της τροποποίησης των διατάξεων του Νόμου από τον Ν.5178/2025 σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, όπως ήδη αναφέρθηκε, αναθεωρήθηκε σχετικά η Πολιτική Καταλληλότητας και εισήχθη στο ΔΣ το οποίο την ενέκρινε κατά τη συνεδρίασή του της 24.06.2025, ομοίως και από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 15.07.2025.