

ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

ΑΡΘΡΟΥ 3 Ν.4706/2020

ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΕΛΙΔΩΝ	ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΗ
14	-

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΚΔΟΣΗΣ		
Αρ. έκδοσης	Ημ/νία έγκρισης	Αρμόδιο Όργανο
2	04.06.2026	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ
	30.06.2026	ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ
1	24.06.2021	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ
	15.07.2021	ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ	3
2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ / ΣΚΟΠΟΣ	4
3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	5
4. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΘΗΤΕΙΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ	6
5. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	8
6. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	11
7. ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ	12
8. ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ	13
9. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	14

1. Προοίμιο

Το παρόν κείμενο αποτελεί την πολιτική καταλληλότητας (εφεξής Πολιτική) της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.» (εφεξής Εταιρεία).

Η Πολιτική έχει συνταχθεί σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εταιρείες που έχουν εισαγάγει μετοχές τους σε ρυθμιζόμενη αγορά, ιδίως δε:

α) το Ν.4706/2020, ως τροποποιήθηκε με το Ν.5178/2025 και ισχύει, με ιδιαίτερη έμφαση στα άρθρα 3 του Ν.4706/2020.

β) τις σχετικές κανονιστικές αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και

γ) τις σχετικές εγκυκλίους της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ιδίως την εγκύκλιο αρ. 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως αυτή επικαιροποιήθηκε από την υπ' αριθ. 60/29.4.2025 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική ερμηνεύεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με το γράμμα και το πνεύμα των διατάξεων των ανωτέρω νομοθετημάτων / κανονιστικών πράξεων.

Η παρούσα Πολιτική αντικαθιστά κάθε προγενέστερη πολιτική της Εταιρείας, αποτελεί δε εσωτερικό έγγραφο της Εταιρείας.

2. Αντικείμενο / Σκοπός

1. Αντικείμενο της Πολιτικής είναι ο καθορισμός: α) των αρχών που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του, β) των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, γ) των κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δ) των κριτηρίων και της διαδικασίας επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του Ν.4706/2020, ε) των αρχών που διέπουν τη δράση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και στ) μιας διαφανούς και αποτελεσματικής διαδικασίας επιλογής υποψηφίων.
2. Η Πολιτική έχει ως σκοπό να διασφαλίσει ότι υπάρχει στην Εταιρεία ο κατάλληλος συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών.
3. Ειδικότερα, η Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Ζητούμενο είναι η εξασφάλιση της βέλτιστης στελέχωσης και της ομαλής διαδοχής και της συνέχειας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, με την κατάλληλη ποικιλομορφία και σύνθεση.

3. Αρχές πολιτικής καταλληλότητας

1. **Βασικές αρχές.** Η Πολιτική διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας. Αυτό σημαίνει ότι κατά την εφαρμογή των ρυθμίσεων της πολιτικής λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
2. **Κανονισμός Λειτουργίας και Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης.** Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.
3. **Ιδιότητες μελών Διοικητικού Συμβουλίου.** Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις αρμοδιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τη συμμετοχή τους ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων τους (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου) και τον χαρακτηρισμό τους ως ανεξάρτητων ή μη μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ειδικότερα χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.
4. **Αποτελεσματικότητα Πολιτικής.** Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της Πολιτικής. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και η Μονάδα της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ως και η νομική υπηρεσία συμβάλλουν στην παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής.

4. Αρχές που αφορούν επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση θητείας μελών Διοικητικού Συμβουλίου

1. **Αριθμός μελών και σύνθεση.** Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση. Ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ανέρχονται από 5 έως 15.
2. **Ιδιότητες μελών.** Η Εταιρεία επιδιώκει την στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και φήμης. Τα πρόσωπα αυτά διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα διαθέτουν χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.
3. **Επιλογή μελών.**
 - 3.1 Κατά την επιλογή των μελών, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, ενώ τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν, κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Ως επιλογή νοείται κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα και η ανανέωση της θητείας των μελών και η αντικατάστασή τους.
 - 3.2 Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής. Η Εταιρεία μεριμνά ώστε μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν τα ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.
 - 3.3 Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει 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 της περ. α) και γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.
Η Εταιρεία φέρει το βάρος της απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα όσα προβλέπονται στα σημεία 3.2 και 3.3
4. **Παρακολούθηση καταλληλότητας.** Η Εταιρεία παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους. Αυτό συμβαίνει ιδίως: α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την

ατομική καταλληλότητα μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, β) όταν υπάρχει σημαντική επίδραση στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες το μέλος δεν συμμορφώνεται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, για την εφαρμογή της οποίας αρμόδια είναι η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

5. **Πλάνο Διαδοχής.** Η Εταιρεία μεριμνά για την ύπαρξη πλάνου διαδοχής. Μεταξύ άλλων η Εταιρεία τηρεί λίστα με πρόσωπα που εν δυνάμει θα μπορούσαν να αναλάβουν θέσεις ευθύνης στην Εταιρεία.
6. **Εισαγωγικά σεμινάρια και εκπαίδευση.** Σε περίπτωση που κριθεί αναγκαίο, η Εταιρεία προσφέρει σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής εισαγωγικά σεμινάρια καθώς και εκπαίδευση σχετικά με α) τη δράση και λειτουργία της Εταιρείας καθώς και β) τα καθήκοντα των εν λόγω μελών.

5. Ατομική καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα κρίνεται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

1. **Γνώσεις και δεξιότητες.** Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να διαθέτει τις γνώσεις και δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Συνεκτιμώνται τόσο οι θεωρητικές γνώσεις όσο και η πρακτική εμπειρία. Οι γνώσεις και η εμπειρία θα πρέπει να είναι συναφείς με το αντικείμενο δραστηριότητας της Εταιρείας. Ελλιπείς γνώσεις ενδεχομένως αναπληρώνονται από αυξημένη εμπειρία και αντίστροφα.

Σε κάθε περίπτωση οι γνώσεις και η εμπειρία θα πρέπει να βρίσκονται σε συνάρτηση με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες εκάστου μέλους. Τα εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να έχουν σημαντική πρακτική και επαγγελματική εμπειρία η οποία να προκύπτει από την ενασχόλησή τους σε αντίστοιχη θέση για ικανό χρονικό διάστημα. Αντίστοιχα, τα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να έχουν γνώσεις και δεξιότητες, οι οποίες θα αποδεικνύονται ενδεικτικά από ακαδημαϊκές ή διοικητικές θέσεις ή εκ της συμμετοχής τους στη διοίκηση, την εποπτεία και τον έλεγχο επιχειρήσεων.

Είναι αυτονόητο ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας καθώς και το ρόλο τους και την ευθύνη τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εξάλλου, ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχει γνώσεις και δεξιότητες και αναφορικά με τομείς όπου δεν είναι μεν καταρχήν ατομικά αρμόδιο, έχει, όμως, τη συλλογική υποχρέωση να εποπτεύει.

2. **Εχέγγυα ήθους και φήμης.** Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας θα πρέπει να απολαμβάνουν καλής φήμης. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα αν δεν υπάρχουν αντίθετοι και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά. Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα τηρώντας πάντοτε τις ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων προκειμένου να επιβεβαιώσει την καλή φήμη των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου.

Με την επιφύλαξη των ειδικότερων νομοθετικών διατάξεων η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της τα ακόλουθα προκειμένου να κρίνει αν πληρούνται τα εχέγγυα ήθους και φήμης: α) καταδικαστικές αποφάσεις ποινικών δικαστηρίων ή ποινικές διαδικασίες που βρίσκονται σε εξέλιξη σε βάρος των υποψηφίων / μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, β) διοικητικά μέτρα ή

κυρώσεις που έχουν επιβληθεί ή διοικητικές διαδικασίες που βρίσκονται σε εξέλιξη σε βάρος των υποψηφίων / μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εξάλλου, η Εταιρεία, χωρίς να παραγνωρίζει το τεκμήριο αθωότητας, λαμβάνει υπόψη της οιαδήποτε ένδειξη καταδεικνύει ότι ένα πρόσωπο δεν έχει τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και ιδίως: α) άρνηση χορήγησης ή ανάκληση άδειας για την άσκηση επαγγέλματος ή δραστηριότητας, β) απόλυση ή ανάκληση από προηγούμενη δραστηριότητα ή θέση καθώς και γ) οιαδήποτε ένδειξη καταδεικνύει ότι ένα πρόσωπο δεν είναι συνεργάσιμο με τις εποπτικές αρχές.

Όλες οι κατά τα ανωτέρω πληροφορίες και ενδείξεις σταθμίζονται με βάση την αρχή της αναλογικότητας, λαμβάνονται δε υπόψη: α) η εγκυρότητα της πληροφορίας και ένδειξης που περιέρχεται σε γνώση της Εταιρείας, β) το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η διαδικασία επιβολής ποινής / κύρωσης και γ) η βαρύτητα της αποδιδόμενης παράβασης στο πρόσωπο του μέλους του ΔΣ.

3. **Σύγκρουση συμφερόντων.** Το ζήτημα της σύγκρουσης συμφερόντων αντιμετωπίζεται στην πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας.
4. **Ανεξαρτησία κρίσης.** Η ανεξαρτησία κρίσης αναφέρεται στη δυνατότητα ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου να συμμετέχει στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και να λαμβάνει ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις. Αυτό σημαίνει ότι το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει: α) να έχει τη δυνατότητα να προβαίνει σε ουσιαστική και κριτική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, β) να θέτει εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως σε αυτά που εισηγούνται τη λήψη συγκεκριμένων αποφάσεων ή / και ασχολούνται με τη διαχείριση των καθημερινών υποθέσεων της εταιρείας, και γ) να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης. Η ανεξαρτησία σκέψης συναρτάται, επίσης, και με την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων, η οποία δεν επιτρέπει σε συγκεκριμένο μέλος να λαμβάνει ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις.
5. **Διάθεση επαρκούς χρόνου.** Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να διαθέτει τον απαιτούμενο χρόνο για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Ο απαιτούμενος χρόνος προσδιορίζεται κατά περίπτωση με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα εκάστου μέλους, τις αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί καθώς και τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις ή συνθήκες. Σε κάθε περίπτωση

λαμβάνεται υπόψη και τυχόν συμμετοχή του μέλους σε άλλα διοικητικά συμβούλια. Η Εταιρεία γνωστοποιεί σε κάθε μέλος ανάλογα με την ιδιότητά του, τον αναμενόμενο και εκτιμώμενο χρόνο που θα απαιτηθεί για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Λαμβάνεται, επίσης, υπόψη ότι σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (ανασχηματισμοί, συγχωνεύσεις κλπ) ή περιόδους (λ.χ. περίοδοι κρίσεως) είναι δυνατόν να απαιτηθεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώσουν πρόσθετο χρόνο.

6. **Αξιολόγηση ατομικής καταλληλότητας.** Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας, και σύμφωνα με τις διατάξεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων, η Εταιρεία: α) συλλέγει πληροφορίες για την ατομική καταλληλότητα εκάστου μέλους (π.χ. πτυχία, βιογραφικά κλπ), β) ζητά από το υποψήφιο μέλος να επιβεβαιώσει την ορθότητα των πληροφοριών, γ) ζητά από το υποψήφιο μέλος να δηλώσει αν υπάρχουν στο πρόσωπό του υφιστάμενες ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων, δ) επιβεβαιώνει η ίδια στο μέτρο του δυνατού την ακρίβεια των πληροφοριών και προβαίνει σε αξιολόγησή τους και ε) υιοθετεί διορθωτικά μέτρα προς προστασία των συμφερόντων της Εταιρείας.

6. Συλλογική καταλληλότητα

1. **Γενικά.** Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η δυνατότητα του Διοικητικού Συμβουλίου ως συλλογικού οργάνου να λαμβάνει ισορροπημένες αποφάσεις προς όφελος της Εταιρείας. Αυτό προϋποθέτει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά δύνανται: α) να συνεκτιμήσουν το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία και β) να παρακολουθήσουν κριτικά τις αποφάσεις των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
2. **Εμπειρία και γνώσεις.** Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο 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 θεμάτων βιωσιμότητας,
 - την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
 - την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
 - την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο
3. **Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.** Στο πλαίσιο της συλλογικής καταλληλότητας, στο Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σύμφωνα με τα ελάχιστα απαιτούμενα από την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία.
4. **Αξιολόγηση συλλογικής καταλληλότητας.** Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας θα διενεργείται με τη συγκέντρωση αξιολογήσεων από κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Εξάλλου, η συλλογική καταλληλότητα εξετάζεται πάντοτε σε συνάρτηση με την ατομική καταλληλότητα εκάστου μέλους και δη κατά τον ορισμό ενός νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. Πολυμορφία

1. **Γενικά.** Η Εταιρεία εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η εφαρμογή των κριτηρίων αυτών αποσκοπεί στην προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και συνακόλουθα η ορθή λήψη αποφάσεων.
2. **Προσόντα και δεξιότητες.** Τα προσόντα και οι δεξιότητες θα πρέπει να είναι ανάλογα και συναφή με τις δραστηριότητες της Εταιρείας και των θυγατρικών αυτής. Ως συναφείς με τις δραστηριότητες της εταιρείας νοούνται σε κάθε περίπτωση οι γνώσεις και η εμπειρία επί οικονομικών, λογιστικών ή νομικών θεμάτων.
3. **Απαγόρευση αποκλεισμών και διακρίσεων.** Η Εταιρεία δεν εισάγει αποκλεισμούς ούτε προβαίνει σε διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνοτική ή κοινωνική προέλευση, τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, την περιουσία, τη γέννηση, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
4. **Εκπροσώπηση ανά φύλο.** Η Εταιρεία διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό σύμφωνα με τα ελάχιστα απαιτούμενα από την ενωσιακή και εθνική νομοθεσία. Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

8. Διορθωτικά μέτρα

1. **Επιφυλάξεις.** Σε περίπτωση που ένα ζήτημα / γεγονός εγείρει επιφυλάξεις σχετικά με την καταλληλότητα υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία προβαίνει σε ενδελεχή αξιολόγηση του εν λόγω ζητήματος / γεγονότος.
2. **Ζήτημα ήθους.** Σε περίπτωση που με βάση την ως άνω αξιολόγηση υπάρχει για συγκεκριμένο πρόσωπο ζήτημα ήθους και φήμης, το εν λόγω πρόσωπο δεν μπορεί να ορισθεί μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
3. **Ζήτημα γνώσεων.** Σε περίπτωση που με βάση την ως άνω αξιολόγηση υπάρχει για συγκεκριμένο πρόσωπο ζήτημα γνώσεων και εμπειριών, η Εταιρεία δύναται να προκρίνει τη λήψη διορθωτικών μέτρων, ιδίως με τη μορφή παρακολούθησης εκπαιδευτικών σεμιναρίων.
4. **Ζήτημα συλλογικής καταλληλότητας.** Σε περίπτωση που τίθεται θέμα συλλογικής καταλληλότητας, η Εταιρεία δύναται να λάβει τα ακόλουθα διορθωτικά μέτρα: α) ανακατανομή αρμοδιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, β) αντικατάσταση συγκεκριμένων μελών, γ) ορισμό πρόσθετων μελών, δ) περιορισμό σύγκρουσης συμφερόντων, ε) εκπαίδευση συγκεκριμένων μελών ή του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. Έγκριση, τροποποιήσεις και αξιολόγηση πολιτικής καταλληλότητας

1. **Έγκριση.** Η πολιτική καταλληλότητας εγκρίνεται: α) από το Διοικητικό Συμβούλιο και β) από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
2. **Τροποποίηση.** Σε έγκριση υπόκειται και κάθε ουσιώδης τροποποίηση της πολιτικής καταλληλότητας.
3. **Αποκλίσεις.** Οιαδήποτε απόκλιση από την Πολιτική θα πρέπει να αιτιολογείται ειδικά από το Διοικητικό Συμβούλιο.
4. **Έλεγχος και αξιολόγηση.** Το Διοικητικό Συμβούλιο ελέγχει και αξιολογεί σε τακτά χρονικά διαστήματα την πολιτική καταλληλότητας και την εφαρμογή της. Σημαντική είναι εν προκειμένω η συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων. Η ετήσια δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνει σχετική αναφορά. Επίσης, σε ετήσια βάση γίνεται αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
5. **Καταγραφή αξιολόγησης / τήρηση αρχείου.** Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, 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 καταγράφονται, σχετικό δε αρχείο τηρείται στη γραμματεία του Διοικητικού Συμβουλίου.