



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
2. Στόχος και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	2
3. Ορισμοί	4
4. Αρμόδια Όργανα.....	4
5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	9
6. Κριτήρια Πολυμορφίας.....	14
7. Ισχύς, Έγκριση & Αναθεώρηση Πολιτικής Καταλληλότητας	15

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής: η «Πολιτική») αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «ΟΝΥΞ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (στο εξής η «Εταιρεία») και εγκρίθηκε με την απόφαση της επαναληπτικής Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της «ΟΝΥΞ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 26-06-2025.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συνεργάστηκε με τα σχετικά Τμήματα και Μονάδες της Εταιρείας και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την παρούσα Πολιτική και στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο την ενέκρινε, δυνάμει της σχετικής από 16-04-2025 απόφασής του και εισηγήθηκε την έγκρισή της από την ως άνω Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με τα άρθρα 3, 3Α, 3Β επ. του νόμου 4706/2020, ως αυτός ισχύει, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) που υιοθετεί η Εταιρεία και τις πράξεις και κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, μεταξύ των οποίων και την υπ' αριθμόν 60/29.4.2025 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ως αυτή ισχύει.

Η Πολιτική αναρτάται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

2. Στόχος και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

2.1 Στόχος της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας είναι η προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών, τα οποία θα διασφαλίζουν τη χρηστή και αποτελεσματική διοίκηση, προς όφελος τόσο της Εταιρείας όσο και όλων των ενδιαφερομένων μερών της. Ειδικότερα, η Εταιρεία μέσω της Πολιτικής Καταλληλότητας στοχεύει στη σύνθεση ενός Διοικητικού Συμβουλίου που να διαθέτει ποιοτική στελέχωση και αποτελεσματικότητα στη λειτουργία του, ανταποκρινόμενο τόσο στις ανάγκες της Εταιρείας όσο και στην επίτευξη των στρατηγικών της στόχων και την εξασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

2.2 Βασικές αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι οι εξής:

2.2.1 Συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προσώπων που διαθέτουν τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και αξιοπιστίας.

2.2.2 Επαρκής αριθμός μελών Διοικητικού Συμβουλίου βάσει και του Καταστατικού της Εταιρείας και σε συμμόρφωση με το Ν. 4706/2020 και το Ν. 4548/2018 ως αυτοί ισχύουν και κατάλληλη σύνθεση αυτού λαμβανομένης της εμπειρίας, των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εκάστοτε μελών, ώστε αυτά να ανταποκρίνονται στα προσόντα που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων τους βάσει του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής της Εταιρείας.

2.2.3 Λήψη υπόψη των ειδικότερων περιγραφών των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, τη συμμετοχή του σε λοιπές Επιτροπές της Εταιρείας (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων), τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους, τυχόν ασυμβίβαστα ή συμβατικές σχέσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.2.4 Πολυμορφία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο, διασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών.

2.2.5 Λήψη υπόψη του μεγέθους, της οργάνωσης, της κουλτούρας, της φύσης των δραστηριοτήτων, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τη πολυπλοκότητα των εργασιών και το ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας.

2.2.6 Λήψη υπόψη της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας κατά τη διαδικασία επιλογής, ανανέωσης θητείας και αντικατάστασης μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.2.7 Επιμόρφωση των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου για την εισαγωγική ενημέρωση των νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και την συνεχή επιμόρφωση των υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με στόχο α) τη κατανόηση του πλαισίου λειτουργίας της Εταιρείας με έμφαση στις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εταιρική νομοθεσία και τη νομοθεσία του δικαίου της κεφαλαιαγοράς σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο και των ατομικών υποχρεώσεων των μελών του Δ.Σ., β) τη κατανόηση της εταιρικής δομής, της ειδικότερης νομοθεσίας που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας, του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και των κινδύνων στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία, γ) την ομαλή ενσωμάτωσή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην κουλτούρα της Εταιρείας και την ελαχιστοποίηση του χρόνου που απαιτείται για να αναλάβουν ουσιαστικά και παραγωγικά τις συνδεόμενες με τη θέση υποχρεώσεις και καθήκοντα και δ) τη βελτίωση των ικανοτήτων και των γνώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προς όφελος της Εταιρείας.

2.2.8 Εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) που υιοθετεί και το γενικότερο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας:

3.1 Ως «Ανεξαρτησία» ορίζεται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με τρόπο αμερόληπτο.

3.2 Ως «Αντικειμενικότητα» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει και κρίνει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

3.3 Ως «Ατομική Καταλληλότητα» (ή «καταλληλότητα σε ατομικό επίπεδο») ορίζεται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει, ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.

3.4 Ως «Συλλογική Καταλληλότητα» (ή «καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο») ορίζεται η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας.

4. Αρμόδια Όργανα

4.1 Γενική Συνέλευση

4.1.1 Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας είναι το αρμόδιο όργανο για την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας

4.1.2 Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας είναι το αρμόδιο όργανο για την έγκριση των ουσιαστικών τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας.

4.2 Διοικητικό Συμβούλιο.

4.2.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας εγκρίνει σε πρώτο επίπεδο την Πολιτική Καταλληλότητας και εισηγείται αυτήν στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, προς έγκριση.

4.2.2 Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει σε πρώτο επίπεδο και τις τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας. Σε περίπτωση που οι εν λόγω τροποποιήσεις είναι ουσιαστικές, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την τροποποιημένη Πολιτική στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, προς έγκριση.

4.2.3 Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την επιλογή των υποψήφιων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και την τελική έγκριση των σχετικών αξιολογήσεων. Επιπρόσθετα, το Διοικητικό Συμβούλιο προσδιορίζει τυχόν επιπρόσθετες ενέργειες που απαιτούνται μετά την αξιολόγηση των μελών του, ιδίως σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας παύουν να πληρούνται.

4.3 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

4.3.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καταρτίζει τη Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας την οποία υποβάλλει προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου αυτό να την υποβάλλει με τη σειρά του προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, και παρακολουθεί την εφαρμογή της.

Στην Πολιτική Καταλληλότητας που καταρτίζει η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συμπεριλαμβάνονται και τα κριτήρια συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας (συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων πολυμορφίας) του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία η Επιτροπή κρίνει κατάλληλα και τα οποία θεωρεί ότι απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας.

4.3.2 Επανεξετάζει τη Πολιτική Καταλληλότητας τουλάχιστον μία (1) φορά ετησίως και όποτε κρίνεται σκόπιμο εισηγείται τυχόν τροποποιήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προς έγκριση. Με τη σειρά του το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει της σχετικές τροποποιήσεις εφόσον κρίνονται ουσιαστικές στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.

4.3.3 Καθορίζει και εποπτεύει μία αντικειμενική και αυστηρή διαδικασία αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβανομένης της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του σε ατομικό επίπεδο, συλλογικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο Επιτροπών του. Οι αξιολογήσεις πραγματοποιούνται ετησίως από την Επιτροπή Αποδοχών και

Υποψηφιοτήτων και ανά τριετία με τη συνδρομή του ανεξάρτητου Συμβούλου – Αξιολογητή στα πλαίσια του υποχρεωτικού ελέγχου του ΣΕΕ της Εταιρείας. .

4.3.4 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καθοδηγεί και συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο για την ετήσια αξιολόγηση του ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων αυτού και των επιτροπών του, καθώς και για τη διαδικασία αξιολόγησης ανά τρία (3) έτη από ανεξάρτητο Σύμβουλο- Αξιολογητή, Προς τούτο καθορίζει βάσει βέλτιστων πρακτικών τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στα εξής: • αξιολόγηση του σώματος του ΔΣ, • ατομικές αξιολογήσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου, • πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των μελών του ΔΣ • στοχευμένο προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με την στρατηγική και την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας.

4.3.5 Αξιολογεί και επανεξετάζει βάσει των κατά τα ανωτέρω καθορισμένων κριτηρίων σε τακτική βάση τουλάχιστον μία (1) φορά ετησίως πριν τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης και όποτε κρίνεται σκόπιμο κυρίως λόγω εντοπισμού αδυναμιών, το μέγεθος, τη δομή, τη σύνθεση και τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου, την υφιστάμενη ισορροπία προσόντων, γνώσεων απόψεων και πολυμορφίας βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας και προτείνει σχετικές λύσεις και αλλαγές στο Διοικητικό Συμβούλιο.

4.3.6 Καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας βάσει των ανωτέρω κριτηρίων και της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας και τις υφιστάμενης/πραγματικής καταλληλότητας και προτείνει μέτρα και αλλαγές για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

4.3.7 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καθοδηγεί και συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο για την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης θα πρέπει να επικοινωνούνται στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και να λαμβάνονται υπόψη στον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών του.

4.3.8 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει τον πρωταρχικό ρόλο στη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων και στο σχεδιασμό πλάνου διαδοχής για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας και παρέχει υποστήριξη και συνδρομή στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον προγραμματισμό της πλήρωσης θέσεων και της ομαλής διαδοχής των μελών του

4.3.9 Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο υποψήφια μέλη αυτού βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη, ενδεικτικά τις στρατηγικές προτεραιότητες

τον επιχειρηματικό σχεδιασμό και τους κύριους παράγοντες που επηρεάζουν την μακροπρόσθεση βιωσιμότητα της Εταιρείας, τις δεξιότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την ατομική και συλλογική καταλληλότητα των εν λόγω μελών, την ανεξαρτησία αυτών, τα οφέλη της πολυμορφίας, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, του εύρους της εμπειρίας, την αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και τον σχεδιασμό διαδοχής.

4.3.10 Κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διατυπώνει αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας. Ενδεικτικά λαμβάνει υπόψη τις γνώσεις, την ικανότητα, την πολυμορφία, την εμπειρία, την αλληλεπίδραση των γνώσεων και των δεξιοτήτων με άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τον χρόνο απασχόλησης, καθώς και τις προκλήσεις που αναμένεται να αντιμετωπίσει η Εταιρεία στο μέλλον. Κατά την επιλογή των υποψηφίων και την πρότασή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο περιγράφει το ρόλο, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία του, καθώς και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε υποψηφίου και αναλύει την κρίση της περί της καταλληλότητας των υποψηφίων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.3.11 Επανεξετάζει την ανεξαρτησία των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα τον αριθμό των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε σχέση με το σύνολο των μελών του, τη διάρκεια της θητείας τους, τις τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων τους με την Εταιρεία, καθώς και οποιαδήποτε συναφή θέματα λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές πληροφορίες και δηλώσεις που της γνωστοποιεί η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

4.3.12 Φέρει την ευθύνη για τον καθορισμό κριτηρίων επιλογής, την αξιολόγηση, την επιλογή και το διορισμό, καθώς και τους όρους εντολής τυχόν εξωτερικών συμβούλων επί της διαδικασίας επιλογής υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου που θα υποβοηθούν το έργο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στην εκτέλεση των καθηκόντων της, ιδίως δε τη διενέργεια έρευνας και την κατάρτιση καταλόγου επικρατέστερων υποψηφίων και την αξιολόγηση της καταλληλότητάς του, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα προϋπολογισμένα προς τούτο κονδύλια του Διοικητικού Συμβουλίου

4.3.13 Σχεδιάζει την ομαλή διαδοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας και διατυπώνει σχετικές συστάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Προς τούτο εξετάζει διάφορα πιθανά σενάρια χρονικών οριζόντων λαμβάνοντας υπόψη τόσο απρόβλεπτες περιστάσεις αιφνίδιων και μη

προγραμματισμένων αποχωρήσεων μελών Διοικητικού Συμβουλίου όσο και περιπτώσεις ομαλής αντικατάστασης υφιστάμενων μελών στα πλαίσια μεσοπρόθεσμου αλλά και μακροπρόθεσμου προγραμματισμού. Κατά τον καθορισμό της διαδικασίας διαδοχής λαμβάνονται υπόψη και τα εκάστοτε αποτελέσματα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

4.3.14 Η διαδικασία εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και συνεχούς επιμόρφωσης των υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επιβλέπεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.

4.4 Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης

4.4.1 Η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης έχει ως αρμοδιότητα να υποστηρίζει τα αρμόδια όργανα στην ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

4.4.2 Επίσης, έχει την υποχρέωση να ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, εφόσον κληθεί για θέματα που αφορούν στην Πολιτική Καταλληλότητας

Η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι αρμόδια για την παρακολούθηση των εξελίξεων του θεσμικού πλαισίου για τα θέματα που άπτονται της Πολιτικής Καταλληλότητας.

4.4.2 Σε αυτό το πλαίσιο, όποτε κρίνεται απαραίτητο προτείνει στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αναγκαίες επικαιροποιήσεις/τροποποιήσεις στο περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, προκειμένου να επιτυγχάνεται η εναρμόνιση με τις κανονιστικές αλλαγές.

4.4.3 Ακόμα, είναι αρμόδια για τη γνωστοποίηση της Πολιτικής στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τη διατήρηση αρχείου για τα έγγραφα αποδοχής λήψης αυτής της γνωστοποίησης.

4.4.4 Αναλαμβάνει τη λήψη και τον έλεγχο των υπεύθυνων δηλώσεων που απαιτούνται στο πλαίσιο της Πολιτικής Καταλληλότητας και ενημερώνει σχετικά την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο.

4.5 Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου καθώς και Διευθύνσεις και Τμήματα της Εταιρείας με συναφές αντικείμενο (όπως Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, ή και Νομικό Τμήμα) δύνανται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά την διαμόρφωση ή και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας

5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που παρατίθενται παρακάτω, τα οποία είναι γενικά και ισχύουν για όλα τα μέλη του, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη).

Γίνεται μνεία των ειδικών κωλυμάτων, υποχρεώσεων και προϋποθέσεων (όπως ενδεικτικά όσων προβλέπονται στα άρθρα 3 παρ. 4, 5 και 6 και 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και στο άρθρο 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017 ως αυτοί ισχύουν), που εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας και επιπλέον αυτών.

5.1.1 Επάρκεια γνώσεων & δεξιοτήτων

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να κατέχει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων του, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο, τη θέση και τις αναγκαίες ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεσή του καθώς και να αναγνωρίζει πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Η εμπειρία του κάθε μέλους πρέπει να περιλαμβάνει τόσο ακαδημαϊκή όσο και πρακτική και επαγγελματική κατάρτιση.

Ως εκ τούτου, για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους, μπορεί να ληφθεί υπόψη, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, το επίπεδο και ο τύπος της εκπαίδευσης, οι ακαδημαϊκές του γνώσεις και τα πιστοποιητικά κατάρτισης, τα οποία μπορεί να σχετίζονται με τις δραστηριότητες της Εταιρείας ή να είναι συναφή με αυτές.

Στην αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων, δεξιοτήτων και της επαγγελματικής εμπειρίας, λαμβάνονται υπόψη, από τη μία, η συνολική επαγγελματική πορεία του κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, και από την άλλη, παράγοντες όπως η διάρκεια της παραμονής στην κάθε θέση, το μέγεθος και η φύση των οντοτήτων στις οποίες έχει εργαστεί, το είδος, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων αυτών, οι αρμοδιότητες που είχε αναλάβει, καθώς και η ποσότητα των υφισταμένων του.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων, μπορούν να ληφθούν υπόψη ενδεικτικά τα εξής:

- Ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης, οι απαιτούμενες ικανότητες σε

σχέση με τις ευθύνες της θέσης αυτής, καθώς και η διάρκεια παραμονής σε αυτήν.

- Οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και το μέγεθος, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, μαζί με τη φύση αυτών.
- Η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί στο παρελθόν.
- Οι γνώσεις και δεξιότητες που καταδεικνύονται μέσω της επαγγελματικής συμπεριφοράς και της επαγγελματικής εξέλιξης του μέλους του Δ.Σ. σε παρόμοιες διοικητικές ή διευθυντικές θέσεις σε άλλες οντότητες, καθώς και σε άλλες θέσεις που είχε αναλάβει με ειδικότερες αρμοδιότητες.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχουν πλήρη γνώση και κατανόηση των κατευθυντήριων γραμμών για την εταιρική διακυβέρνηση της Εταιρείας, όπως αυτές καθορίζονται από τη σχετική νομοθεσία, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) που υιοθετεί η Εταιρεία, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

Επίσης, θα πρέπει να έχουν βασικές γνώσεις για το ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβανομένου υπόψη ότι υφίσταται διαδικασία εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και συνεχούς επιμόρφωσης των υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία επιβλέπεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.

5.1.2 Εχέγγυα ήθους & φήμη

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να χαρακτηρίζεται από καλή φήμη και υψηλό ήθος, το οποίο καθορίζεται κυρίως από την εντιμότητα, την ακεραιότητα και τη γενικότερη προσωπική τους συμπεριφορά. Το κάθε μέλος θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικά αποδεικτικά στοιχεία και λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων μπορεί να διενεργήσει έρευνα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, να ζητήσει στοιχεία και αποδεικτικά έγγραφα για οποιεσδήποτε τελεσίδικες διοικητικές ή δικαστικές αποφάσεις σε βάρος του, κυρίως

για παραβάσεις και αδικήματα που σχετίζονται με την ιδιότητά του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, παραβιάσεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή άλλα οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, για τα ειδικά ασυμβίβαστα ή κωλύματα, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

- α) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου,
- β) οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων,
- γ) ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου,
- δ) η ποινή που επιβλήθηκε,
- ε) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή,
- στ) ο χρόνος που τυχόν έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα, και
- ζ) τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος του Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

5.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων & ειδικά κωλύματα/ασυμβίβαστα

Πέραν των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει «Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων», σύμφωνα με την παράγραφο 3(ζ) του άρθρου 14 του ν. 4706/2020, η οποία καθορίζει και τις διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Στην εν λόγω Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων για τα μέλη του Δ.Σ. περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αναγνώριση και διαχείριση των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς 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 περιορίζονται σε σημαντικό βαθμό ή συνιστούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

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

Απαραίτητη προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας ενός μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό δύναται να παρεκκλίνει από το προηγούμενο εδάφιο, προβλέποντας μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το ανωτέρω.

Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Αντίστοιχα, 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 από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολύγες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό δύναται να παρεκκλίνει εκ νέου από το προηγούμενο εδάφιο, προβλέποντας μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το ανωτέρω. Κάθε υποψήφιο προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής δεν πληρούνται από ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που δεν ήταν εφικτό να αποτραπούν, ακόμη και με τη μέγιστη δυνατή επιμέλεια, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας θα προχωρήσει άμεσα στην παύση και την αντικατάσταση του μέλους εντός τριών (3) μηνών.

5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό) οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ.. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν συνεπάγεται αυτόματα ότι το μέλος ασκεί ανεξάρτητη κρίση. Η έννοια της «ανεξαρτησίας κρίσης» αναφέρεται σε μια συμπεριφορά που απαιτείται κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων στο Δ.Σ. και ισχύει για όλα τα

μέλη, ανεξαρτήτως αν είναι «ανεξάρτητα» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις με ευθυκρισία, αυτοπεποίθηση και διεισδυτικότητα, αποφεύγοντας ποιοτικούς συμβιβασμούς και διασφαλίζοντας την αμεροληψία.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης, λαμβάνεται υπόψη εάν το μέλος Δ.Σ. διαθέτει τις απαραίτητες συμπεριφορικές δεξιότητες, όπως ενδεικτικά οι εξής:

- i) Θάρρος, πεποίθηση και σθένος ώστε να είναι σε θέση να αμφισβητεί και να αξιολογεί ουσιαστικά τις προτάσεις ή τις απόψεις άλλων μελών του Δ.Σ.,
- ii) Ικανότητα να θέτει εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη, ειδικά στα εκτελεστικά, και να ασκεί εποικοδομητική κριτική, και
- iii) Ικανότητα να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Κάθε μέλος του Δ.Σ. υποχρεούται να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, με βάση την περιγραφή της θέσης, τον ρόλο, την ιδιότητα και τις ευθύνες που έχει αναλάβει. Για τον προσδιορισμό του απαιτούμενου χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η συγκεκριμένη ιδιότητα του μέλους, οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει σε επιτροπές του Δ.Σ. της Εταιρείας ή σε Διοικητικά Συμβούλια και επιτροπές άλλων οργανισμών, καθώς και οι άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις του.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται για τα καθήκοντά του, καθώς και για τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει.

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διαθέτει συλλογική καταλληλότητα για την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισόρροπη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του Δ.Σ., ως ομάδα, οφείλουν να είναι επαρκώς καταρτισμένα και ικανά να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, την ανοχή στον κίνδυνο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Επιπλέον, η συλλογική ικανότητα του Δ.Σ. να παρακολουθεί και να αξιολογεί ουσιαστικά τις αποφάσεις των ανώτατων διοικητικών στελεχών είναι απαραίτητη, προκειμένου να παρασχεθεί υποστήριξη και καθοδήγηση όπου απαιτείται.

Κάθε τομέας που είναι κρίσιμος για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτεται από το Δ.Σ. με επαρκή εμπειρογνώσια, διασφαλίζοντας ότι υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με εξειδικευμένες γνώσεις σε κάθε τομέα. Αυτό καθιστά δυνατή τη διεξαγωγή εμπεριστατωμένων συζητήσεων για τις κρίσιμες αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να εκφράζουν τις απόψεις τους με σαφήνεια και να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη λήψη αποφάσεων.

Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να αντανακλά τις αναγκαίες δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του, ιδίως στη διαχείριση και την παρακολούθηση της Εταιρείας. Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- Τη γνώση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και των βασικών κινδύνων που σχετίζονται με αυτή.
- Τον στρατηγικό σχεδιασμό και την εφαρμογή του.
- Την ικανότητα κατανόησης και αξιολόγησης των χρηματοοικονομικών αναφορών.
- Τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο.
- Την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης.
- Τη δυνατότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων και, εάν και όπου απαιτείται, θεμάτων βιωσιμότητας.
- Την επίδραση της τεχνολογίας στις δραστηριότητες της Εταιρείας.
- Την εξασφάλιση επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο φέρει την κύρια ευθύνη για τον εντοπισμό των τυχόν κενών στη συλλογική καταλληλότητά του. Ως εκ τούτου, το Δ.Σ. προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση της σύνθεσής του και των επιδόσεών του. Σημειώνεται ότι, η αξιολόγηση του Δ.Σ. από εξωτερικούς συμβούλους θεωρείται επιθυμητή για την ενίσχυση της διαδικασίας.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημασία της διαφοροποίησης μεταξύ των μελών του Δ.Σ. και επιδιώκει τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας, θεωρώντας ότι αυτή είναι η βασική προϋπόθεση για την επίτευξη μέγιστης ομαδικής αποτελεσματικότητας και απόδοσης. Με την εξασφάλιση συνεργασίας ανάμεσα σε μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν

ποικιλία προσόντων και δεξιοτήτων, η Εταιρεία καταφέρνει να συλλέγει και να εξετάζει απόψεις και εμπειρίες που αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό πλαίσιο στο οποίο δραστηριοποιείται, γεγονός που ενισχύει την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών και επιτρέπει τη λήψη ορθών και τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Σχετικά με την αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων, η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία και την εταιρική κουλτούρα, και λαμβάνει υπόψη τα οφέλη που προκύπτουν από τη διαφοροποίηση στη σύνθεση του Δ.Σ. Κατά την επιλογή νέων μελών, η Εταιρεία μεριμνά ότι υφίσταται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο στα μέλη του ΔΣ και πάντως τουλάχιστον σύμφωνα με τα κατώτερα όρια που θεσπίζονται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας, όπως κάθε φορά ισχύουν. Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Δ.Σ. βασίζεται στα προσόντα, την επαγγελματική εμπειρία, τις ικανότητες και την αξία κάθε υποψηφίου, τόσο μεμονωμένα όσο και ως μέλος του συλλογικού Δ.Σ.

Η Εταιρεία καταδικάζει κάθε είδους διάκριση λόγω φύλου, φυλής, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, περιουσίας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και προωθεί την ίση μεταχείριση και ευκαιρίες για όλους. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει αυτά τα κριτήρια κατά την υποβολή προτάσεων για την επιλογή μελών του Δ.Σ. Επιπλέον, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ. ακολουθεί τις αρχές ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών για όλα τα φύλα.

7. Ισχύς, Έγκριση & Αναθεώρηση Πολιτικής Καταλληλότητας

Η παρούσα Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και ακολούθως το Διοικητικό Συμβούλιο την υποβάλει προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα του άρθρου 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει.

Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και εφόσον είναι ουσιώδεις ήτοι εφόσον εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές αυτής και τα κριτήρια καταλληλότητας, υποβάλλονται από το Διοικητικό Συμβούλιο στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, προς έγκριση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων και τυχόν συστάσεις και λοιπών Διευθύνσεων Τμημάτων και Μονάδων της Εταιρείας με συναφές

αντικείμενο (όπως η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, το Νομικό Τμήμα ή/και η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης).

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, καθώς και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, όπου κρίνεται σκόπιμο.

.