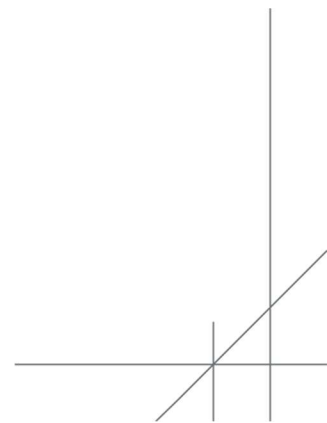


ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΑ
2. ΣΚΟΠΟΣ & ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ
4. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ
ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)
7. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
10. ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ



1. Γενικά

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας») της εταιρείας «ΕΛΛΑΚΤΩΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής η «Εταιρεία» ή «Ελλάκτωρ») καταρτίστηκε και εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με την από 01.06.2021 απόφασή του και στη συνέχεια εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της [22.06.2021]. Περαιτέρω με την από 21.02.2025 Απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας τροποποιήθηκε η Πολιτική Καταλληλότητας, ωστόσο λόγω του επουσιώδους χαρακτήρα της τροποποίησης δεν υποβλήθηκε προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση και το τελικό κείμενο αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Τέλος, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης ανωνύμων εταιρειών, όπως ισχύει, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 5178/2025 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα στο εθνικό δίκαιο, καθώς και την επικαιροποιημένη εγκύκλιο 60/2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, τροποποιήθηκε, με την από 09.06.2026 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΛΛΑΚΤΩΡ, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου και στη συνέχεια εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 30.06.2026.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (<https://ellaktor.com/>).

Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Ελλάκτωρ Α.Ε., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Ατομική καταλληλότητα είναι ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική.

Συλλογική καταλληλότητα είναι η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους.

2. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας και αφορά όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.)

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση

τη γενικότερη στρατηγική και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Στο πλαίσιο αυτό, καθορίζονται τα κριτήρια και η διαδικασία επιλογής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με τήρηση των προβλεπόμενων ποσοστών για την εξασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και επιδιώκει, μεταξύ άλλων, την εκλογή και διατήρηση ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου προσώπων κατάλληλων και ικανών (fit and proper) που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας και όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και την υποβολή της στη συνέχεια προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση. Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μέχρι την τυχόν τροποποίησή της από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις.

Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, κυρίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

3. Βασικές Αρχές

Για τη διαμόρφωση της Πολιτικής έχουν ληφθεί υπόψη το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, η εταιρική της κουλτούρα, η διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει υιοθετήσει, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Πολιτική έχει λάβει επίσης υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ., την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.), τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει, καθώς και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

4. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται από πέντε (5) μέχρι και έντεκα (11) μέλη.

Ειδικότερα το Διοικητικό Συμβούλιο της Ελλάκτωρ απαρτίζεται από έναν μη εκτελεστικό Πρόεδρο, έναν μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, έναν εκτελεστικό Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος είναι εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και δύο (2) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Η ιδιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου ή Αντιπροέδρου μπορεί να συμπίπτει στο αυτό πρόσωπο.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι μη εκτελεστικό μέλος. Αν κατά παρέκκλιση το Διοικητικό Συμβούλιο διορίσει Πρόεδρο εκ των εκτελεστικών μελών, στην περίπτωση αυτή ο Αντιπρόεδρος πρέπει να είναι μη εκτελεστικό μέλος.

4.2. Τα πρόσωπα που στελεχώνουν το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτουν ήθος, φήμη, επαρκείς γνώσεις, αξιοπιστία και είναι κατάλληλα για το ρόλο που αναλαμβάνουν στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, διαθέτουν δε επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

4.3 Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 5 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

4.4. Τα πρόσωπα που είναι υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενημερώνονται επαρκώς για τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους και οφείλουν να γνωρίζουν, στο βαθμό που είναι δυνατό, την εν γένει στρατηγική της Εταιρείας, την κουλτούρα και τις αξίες που διέπουν την Εταιρεία.

4.5 Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών, στο πλαίσιο του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για τον εντοπισμό των κατάλληλων προσώπων και την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών μπορεί κατά την κρίση της να επικουρείται από ανεξάρτητο τρίτο σύμβουλο.

4.6 Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται διαρκώς και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας είναι απαραίτητη κυρίως στις εξής περιπτώσεις:

- i) όποτε προκύπτει αμφιβολία αναφορικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή της σύνθεσης αυτού,
- ii) όταν προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που θα μπορούσε να επηρεάσει ουσιαδώς αρνητικά την Εταιρεία ,
- iii) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης επέλευσης γεγονότος σύγκρουσης συμφερόντων για μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. 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 μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική, αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Για την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποσοχών λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και υποβάλλει σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται σύμφωνα με τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω και εφαρμόζονται στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε είναι εκτελεστικά είτε μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα κριτήρια καταλληλότητας εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα ειδικά κωλύματα, τις υποχρεώσεις και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στην σχετική νομοθεσία (αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6, αρ. 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 Ν. 4449/2017, όπως ισχύει).

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι η συμμόρφωσή του με τις προϋποθέσεις της παρ. 4 του άρθρου 3 του ν. 4706/20 ως ισχύει. Κάθε υποψήφιο μέλος οφείλει να δηλώνει στην Εταιρεία, σύμφωνα με τη δήλωση του Παραρτήματος 1 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας παραγράφου. Κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση παύσης της συνδρομής ενός ή περισσότερων κριτηρίων καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας προβαίνει εντός τριών (3) μηνών στην παύση και στην αντικατάστασή του.

5.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, ικανότητες και την απαιτούμενη εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τη θέση και το ρόλο τους. Η εμπειρία περιλαμβάνει την επαγγελματική εμπειρία καθώς και τις θεωρητικές γνώσεις που έχει αποκτήσει κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη το είδος και το επίπεδο της εκπαίδευσης, και κατάρτισης (ενδεικτικά

αναφέρονται ο τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ειδικά αν οι γνώσεις του αυτές είναι σχετικές με τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Για την πληρέστερη αξιολόγηση του μέλους, διενεργείται μία συνολική ανάλυση της εμπειρίας του, ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τα καθήκοντα του κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί και από το βαθμό ευθύνης του, τα καθήκοντά του και την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα. Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και εκείνες που σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους. Περαιτέρω τα μέλη Δ.Σ. θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς θέματα που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο, τη δομή της Εταιρείας, το ρόλο τους και την ευθύνη που αναλαμβάνουν ως μέλη Δ.Σ. ή/και ως μέλη επιτροπών, πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να κατανοούν τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Νόμου, του τυχόν εφαρμοζόμενου λόγω του επαγγέλματός τους Κώδικα Δεοντολογίας και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της επαγγελματικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη τα έτη προϋπηρεσίας, οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα που είχε το υποψήφιο μέλος στην εκάστοτε θέση, το αντικείμενο δραστηριότητας και το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν.

Ειδικότερα συνεκτιμάται ιδιαιτέρως η πολυετής επαγγελματική εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας της Εταιρείας και των θυγατρικών της (ή συναφών τομέων), η οποία επιτρέπει στο μέλος να κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας καθώς και τους επιχειρηματικούς κινδύνους. Επιπλέον συνεκτιμάται η συνολική, διαχρονική επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν θέση ευθύνης ή/και αριθμού υφισταμένων καθώς και η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων και της επαγγελματικής εμπειρίας, ενδεικτικά εξετάζονται τα εξής:

1. Γνώσεις και εμπειρία Στρατηγικών για την Εταιρεία Θεμάτων (Κατασκευή, Παραχωρήσεις, Περιβάλλον, Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΑΠΕ), Ανάπτυξη Ακινήτων, Φιλοξενία)
2. Οικονομικές γνώσεις και εμπειρία (Χρηματοοικονομικοί Δείκτες, Χρηματοοικονομικά Συστήματα, Αγορές Χρήματος και Κεφαλαίου, Διαχείριση Κινδύνων, Λογαριασμοί)
3. Γνώσεις και εμπειρία Διοίκησης (Διοίκηση/Διευθύνων Σύμβουλος, Διοικητική Εμπειρία υψηλόβαθμου στελέχους σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια και διάφορες επιτροπές)
4. Γνώσεις και εμπειρία σε θέματα Νομοθεσίας/Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ρυθμιστικού Πλαισίου, Δικαίου Ανταγωνισμού.
5. Γνώσεις και εμπειρία σχετικές με τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (Εργατικό Δυναμικό, Αλλαγή Κουλτούρας και Οργανωτικές Αλλαγές, Πολυμορφία, Βιωσιμότητα)

6. Γνώσεις και εμπειρία Λογιστικής ή/και Ελεγκτικής
7. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο (Πτυχίο πανεπιστημιακού ιδρύματος, Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ή/και MBA)
8. Εμπειρία σε διεθνές περιβάλλον
9. Κοινωνική δικτύωση (Social Networking)
10. Άριστη γνώση της αγγλικής ως γλώσσα εργασίας

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του υποψήφιου μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο. Η αξιολόγηση επεκτείνεται και στην εμπειρία του υποψήφιου μέλους, υπό την έννοια της διακρίβωσης των δεξιοτήτων που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση σε συνάρτηση με τη φύση και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα που τυχόν είχαν ανατεθεί στο υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. στο πλαίσιο της προηγούμενης επαγγελματικής του δραστηριότητας και τις ευθύνες που ανέλαβε στο πλαίσιο αυτό.

Η επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία ενός εκτελεστικού μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα ανωτέρω αναφερόμενα κριτήρια δεν απαιτείται να πληρούνται σωρευτικά για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Δεξιότητες

Η αξιολόγηση περιλαμβάνει περαιτέρω εκτίμηση των προσωπικών δεξιοτήτων και της προσωπικότητας του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Ενδεικτικά, οι κάτωθι δεξιότητες λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Κριτική σκέψη: Ικανότητα στάθμισης δεδομένων και διαφορετικών ενεργειών καταλήγοντας σε λογικά συμπεράσματα. Ικανότητα να εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα ουσιαστικά θέματα και στοιχεία. Να διαθέτει ευρύτητα σκέψης και να επεκτείνεται ακόμη και πέρα από τον δικό του τομέα ευθύνης, ειδικά όταν ανακύπτουν προβλήματα που ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της εταιρείας.
- Στρατηγική σκέψη: Ικανότητα εκτίμησης των εξελίξεων της αγοράς και ανάλογης προσαρμογής της εταιρικής στρατηγικής.
- Ηγετικά χαρακτηριστικά: Δυνατότητα καθοδήγησης της ομάδας και συμβολή στη διαμόρφωση ομαδικού πνεύματος.

- **Επικοινωνιακές δεξιότητες:** Ικανότητα εκφοράς του λόγου με κατανοητό και αποδεκτό τρόπο, εις τρόπον ώστε να γίνεται άμεσα αντιληπτό το μήνυμα που εκπέμπει. Ευχέρεια χρήσης της Ελληνικής και Αγγλικής γλώσσας τόσο σε προφορικό όσο και σε γραπτό λόγο.
- **Προσωπική δέσμευση και αφοσίωση** Να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εργασία του και να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά του, να προασπίζεται τα εταιρικά συμφέροντα και να λειτουργεί αντικειμενικά και κριτικά. Να αναγνωρίζει και να προβλέπει πιθανές συγκρούσεις προσωπικών και επιχειρηματικών συμφερόντων και να δρα ανάλογα.
- **Ομαδικότητα:** Ικανότητα να λειτουργεί ως μέλος μιας ομάδας συνεκτικά και όχι ανταγωνιστικά. Να προτάσσει το εταιρικό συμφέρον και να συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού σκοπού.
- **Υπευθυνότητα:** Να κατανοεί τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων οικονομικών ομάδων στο πλαίσιο της επιχείρησης (εργαζομένων, μετόχων κτλ.) και να τα αξιολογεί. Να έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται ότι οι ενέργειές του επηρεάζουν τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών και να επιδιώκει να κερδίσει την εμπιστοσύνη τους.
- **Αποφασιστικότητα:** Να λαμβάνει έγκαιρα αποφάσεις ενεργώντας άμεσα και αποτελεσματικά.
- **Πειθώ:** Ικανότητα να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων ασκώντας επιρροή και χρησιμοποιώντας πειστικά επιχειρήματα. Να διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και να επιδεικνύει σταθερότητα και δυναμισμό.
- **Διαπραγματευτικές ικανότητες:** Να αναδεικνύει τα κοινά συμφέροντα έτσι ώστε να εξασφαλίσει τη συναίνεση και παράλληλα επιδιώκει την επίτευξη των στόχων μέσω διαπραγματευτικών μεθόδων.
- **Αυθεντικότητα:** Να επικοινωνεί ανοιχτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του και να ενημερώνει με ειλικρίνεια το Διοικητικό Συμβούλιο για την πραγματική κατάσταση που αντιμετωπίζει η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.
- **Αντοχή σε συνθήκες πίεσης:** Να επιδεικνύει ανθεκτικότητα και ικανότητα να αποδίδει με συνέπεια ακόμη και σε καθεστώς έντονης πίεσης και σε περιόδους αβεβαιότητας.
- **Ερευνητικότητα:** Να παρακολουθεί τις εξελίξεις και ενημερώνεται για τις σχετικές χρηματοοικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο καθώς και για τα θέματα που επηρεάζουν την Εταιρεία και τα συμφέροντα των εργαζομένων και των μετόχων.
- **Καινοτόμο πνεύμα:** Να επιδεικνύει προθυμία διεξαγωγής διαλόγου με την διοίκηση και να προωθεί νέες εναλλακτικές ιδέες και προτάσεις στο Δ.Σ. Να επιδιώκει την πολυμορφία στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και ενθαρρύνει την πολυφωνία και την έκφραση διαφορετικών απόψεων οι οποίες να αντανakλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας.
- **Ευσυνειδησία:** Να λειτουργεί με ανεξάρτητη κρίση έχοντας ως γνώμονα την συνείδησή του και την προσωπική και επιχειρηματική ηθική.

- Κίνητρο: Να καθορίζει με σαφήνεια τους επιδιωκόμενους στόχους και να ενθαρρύνει τις πρωτοποριακές ιδέες.

5.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης.

Το ήθος, η καλή φήμη, η εντιμότητα και η ακεραιότητα είναι στοιχεία που πρέπει να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελούν κριτήρια ιδιαίτερης σημασίας για την επιλογή του μέλους Δ.Σ. από την Εταιρεία, η οποία δύναται να διενεργεί σχετική έρευνα με την επιφύλαξη των διατάξεων περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που αποδεικνύουν το αντίθετο.

Ειδικότερα, για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ., ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη του κωλύματος που αναφέρεται στην παρ. 5.Α ανωτέρω, για την αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή του 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, τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, ο χρόνος που έχει παρέλθει καθώς 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 Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

5.3. Σύγκρουση συμφερόντων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υποχρέωση πίστης απέναντι στην Εταιρεία. Σε αυτό το πλαίσιο τα μέλη του Δ.Σ. απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας και οφείλουν να αποκαλύπτουν εγκαίρως στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στον Επικεφαλής της μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε άλλη σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με αυτών της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων που ανακύπτει από την άσκηση των καθηκόντων τους. Επίσης, οφείλουν να τηρούν εχεμύθεια αναφορικά με τις εταιρικές υποθέσεις και να απέχουν από τη λήψη απόφασης σε θέματα όπου ανακύπτει σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ της Εταιρείας και του μέλους Δ.Σ. ή προσώπων με τα οποία το μέλος συνδέεται με ορισμένες σχέσεις που ορίζονται στη νομοθεσία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωρίζουν την Πολιτική Σύγκρουσης

Συμφερόντων, εφόσον υπάρχει, που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, ιδίως ως προς τις διαδικασίες που περιλαμβάνει, για την πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων των μελών του Δ.Σ. καθώς και ως προς τα μέτρα για την αποκάλυψη, τη διαχείριση και την επίλυσή τους. Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων μπορούν να αναφέρονται τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον αυτά περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και/ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. κοινοποιούνται, τεκμηριώνονται, συζητούνται επαρκώς, αποφασίζονται και γίνονται αντικείμενο δέουσας διαχείρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο.

5.4. Ανεξαρτησία κρίσης.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να ενεργούν με ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και λήψης αποφάσεων.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται από όλα τα μέλη του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά).

Αντικειμενική κρίση είναι η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία του μέλους, η οποία του επιτρέπει να ασκεί τα καθήκοντά 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 Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

Η Εταιρεία για την αποτελεσματική αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, λαμβάνει υπόψη αν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως: (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και

(γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για να ασκούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους με βάση την περιγραφή της θέσης τους και το ρόλο τους. Για τον προσδιορισμό του χρόνου που απαιτείται λαμβάνονται υπόψη οι αρμοδιότητες και η θέση του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει ως μέλος

σε άλλα διοικητικά συμβούλια, οι τυχόν άλλες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και η εν γένει προσωπική και επαγγελματική του κατάσταση. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος για τον απαιτούμενο χρόνο που θα πρέπει να διαθέτει για την άσκηση των καθηκόντων του και τη συμμετοχή του στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών.

Β. Συλλογική Καταλληλότητα.

α. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, να θέτουν σαφείς στόχους και να συμβάλλουν στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας, να διαθέτουν την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, να συμμορφώνονται με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών με στόχο την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά θα πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Ειδικότερα το Δ.Σ. ως σύνολο οφείλει 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, όσον αφορά ιδίως:

- 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 περιβαλλοντικής, κοινωνικής και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG),
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Προς το σκοπό αυτό το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγησή του.

β. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο ανά φύλο, τουλάχιστον κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή κατά περίπτωση σε ποσοστό 33%, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις και λαμβανομένης υπόψη της κατηγορίας στην οποία εντάσσεται ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ, κατ' εφαρμογή των κριτηρίων του ν. 5178/2025 (σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό). Γενικότερα διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση, οι ίσες ευκαιρίες και η παροχή επιμόρφωσης ισότιμα μεταξύ των φύλων. Το κριτήριο αυτό οφείλει να λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity).

Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, ώστε μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να διασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να εξασφαλίζεται όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πολυφωνία με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Κατά την επιλογή των μελών δεν θα πρέπει να γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

7. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Για τον καθορισμό της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του νόμου (άρθρο 9 παρ. 1 και 2 του Ν.4706/2020, όπως ισχύει). Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις προϋποθέσεις του νόμου.

Τα υποψήφια ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δηλώνουν στην Εταιρεία, ότι πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στις σχετικές διατάξεις, σύμφωνα με τη δήλωση του Παραρτήματος 2 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

8. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επίσης αρμόδιο για την περιοδική αξιολόγηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και την τροποποίησή της όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορούν να συνδράμουν, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, η

Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και η Νομική Υπηρεσία). Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της. Στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας γίνεται αναφορά στην Πολιτική Καταλληλότητας που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Εταιρεία παρακολουθεί και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας ανά τρία (3) έτη ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και καταγράφει κυρίως τυχόν αδυναμίες και ελλείψεις που ενδέχεται να διαπιστωθούν, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών και ελλείψεων.

Η Πολιτική Καταλληλότητας τροποποιείται και επανεξετάζεται ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της, όποτε κριθεί αναγκαίο, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων καθώς και τις πιθανές αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο. Κάθε ουσιώδης τροποποίηση ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Τροποποιήσεις που επιβάλλονται σε συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία δεν απαιτούν έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Στην περίπτωση αυτή το Διοικητικό Συμβούλιο προσαρμόζει την Πολιτική το συντομότερο δυνατό.

9. Διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

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

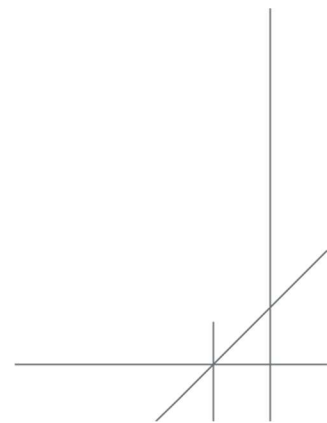
- Όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- Σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ. που θα μπορούσε να επηρεάσει ουσιωδώς αρνητικά την Εταιρεία,
- Σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά στη συλλογική καταλληλότητα.

10. Τήρηση Αρχείου

Οι επιχειρησιακές μονάδες που υπάγονται στον Επικεφαλής της μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνες για την τήρηση ηλεκτρονικού αρχείου που περιλαμβάνει την τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας και τις τυχόν τροποποιήσεις της.

Επιπλέον ο Επικεφαλής της μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι αρμόδιος για την τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

(παρ. 4 του άρθρου 3 του Ν.4706/2020)

ΠΡΟΣ:	ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε.						
Ο – Η Όνομα:				Επώνυμο:			
Όνομα και Επώνυμο Πατέρα:							
Όνομα και Επώνυμο Μητέρας:							
Ημερομηνία γέννησης:							
Τόπος Γέννησης:							
Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας:				Τηλ:			
Τόπος Κατοικίας:			Οδός:			Αριθ:	ΤΚ:
Αρ. Τηλεομοιοτύπου (Fax):				Δ/ση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου (Email):			

Με την ιδιότητα του υποψήφιου προς εκλογή, ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε. (ΕΛΛΑΚΤΩΡ ή Εταιρεία), , και αφού έλαβα υπόψη μου την παρ. 4 του άρθρου 3 του Ν.4706/2020, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

Α) Δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους πριν την εκλογή μου τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά μου για ζημιολγόνες συναλλαγές εισηγμένης ή μη εισηγμένης ανώνυμης εταιρείας με συνδεδεμένα μέρη.

Β) Δεν έχει εκδοθεί πριν την εκλογή μου αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση σε βάρος μου, για συμμετοχή σε εγκληματική οργάνωση, για διαφθορά, ενεργητική δωροδοκία, απάτη, για τρομοκρατικά εγκλήματα ή εγκλήματα συνδεδεμένα με τρομοκρατικές δραστηριότητες, νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, παιδική εργασία ή άλλες μορφές εμπορίας ανθρώπων

Γ) Αναλαμβάνω την ευθύνη να σας ενημερώσω άμεσα, υποβάλλοντας νέα υπεύθυνη δήλωση, σε περίπτωση οποιασδήποτε μεταβολής ως προς το ανωτέρω.

Ημερομηνία / /.....

Ο/Η Δηλών/ούσα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΠΡΟΣ:	ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε						
Ο – Η Όνομα:				Επώνυμο:			
Όνομα και Επώνυμο Πατέρα:							
Όνομα και Επώνυμο Μητέρας:							
Ημερομηνία γέννησης:							
Τόπος Γέννησης:							
Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας:				Τηλ:			
Τόπος Κατοικίας:			Οδός:			Αριθ:	TK:
Αρ. Τηλεομοιοτύπου (Fax):				Δ/ση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου (Email):			

Με την ιδιότητα του υποψήφιου προς εκλογή, ως Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε. (ΕΛΛΑΚΤΩΡ ή Εταιρεία), και αφού έλαβα υπόψη μου τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν.4706/2020, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

Α) Δεν κατέχω άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και δεν έχω οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις μου και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση μου και συγκεκριμένα:

α) Δεν λαμβάνω οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, δεν συμμετέχω σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση ούτε στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία.

β) Δεν διατηρώ ή διατηρούσα ο/η ίδιος/α ή πρόσωπο με το οποίο έχω στενούς δεσμούς επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη με:

βα) την Εταιρεία ή

ββ) συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή

- βγ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του 10% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη ή συνδεδεμένης με αυτή εταιρείας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε τη δική μου είτε του προσώπου με το οποίο έχω στενούς δεσμούς. Δεν είμαι ο/η ίδιος/α ή πρόσωπο με το οποίο έχω στενούς δεσμούς σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας.
- γ) γα) Δεν έχω διατελέσει μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής μου, γβ) Δεν έχω διατελέσει διευθυντικό στέλεχος και δεν διατηρούσα σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών, γγ) Δεν έχω συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, δεν είμαι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από 10% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας,
- γδ) Δεν έχω διοριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρείας, σύμφωνα με το καταστατικό, όπως προβλέπεται στο άρθρο 79 του ν. 4548/2018,
- γε) Δεν εκπροσωπώ μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από 5% των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, χωρίς γραπτές οδηγίες,
- γστ) Δεν έχω διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο/η ίδιος/α είτε συγγενής μου μέχρι β' βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος μου, κατά τα τρία (3) τελευταία οικονομικά έτη, γζ) Δεν είμαι εκτελεστικό μέλος σε άλλη εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.
- Β)** Αναλαμβάνω την ευθύνη να σας ενημερώσω άμεσα, υποβάλλοντας νέα υπεύθυνη δήλωση, σε περίπτωση οποιασδήποτε μεταβολής στο πρόσωπό μου ή στα πρόσωπα του στενού οικογενειακού μου περιβάλλοντος των ως άνω δεδομένων.

Ημερομηνία / /.....

Ο/Η Δηλών/ούσα