



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**BRIQ PROPERTIES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ
ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ (Α.Ε.Ε.Α.Π.)**

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	5
1.1. Σκοπός.....	5
1.2. Πεδίο Εφαρμογής.....	5
1.3. Παρακολούθηση και αναθεώρηση της Πολιτικής.....	5
2. Εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	6
3. Τήρηση αρχείου.....	6
4. Βασικές Αρχές.....	6
4.1 Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	6
4.2 Αρχές Επιλογής, Αντικατάστασης ή Ανανέωσης θητείας των μελών του Δ.Σ.....	7
5. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	7
5.1 Ατομική Καταλληλότητα.....	8
5.2 Συλλογική Καταλληλότητα.....	10
6. Κριτήρια Πολυμορφίας.....	11

Στοιχεία Εγγράφου

Τίτλος	Έκδοση	Συντάκτης
Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	2η	Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης
Κατάσταση		Ημερομηνία
Έγκριση από Διοικητικό Συμβούλιο		18.12.2025
Έγκριση από την Γενική Συνέλευση		07.07.2021

Κατηγοριοποίηση Εγγράφου

Εσωτερικό

Πίνακας Αναθεωρήσεων

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
01	07.07.2021	Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
02	18.12.2025	Επικαιροποίηση νομοθετικού πλαισίου (μη ουσιώδης τροποποίηση)

Ορισμοί

Όνομασία	Αναλυτικός Όρος
Πολιτική Καταλληλότητας	Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
Ατομική Καταλληλότητα	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 του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.
Συλλογική Καταλληλότητα	Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους.
Ουσιώδεις τροποποιήσεις	Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.
Αντικειμενικότητα	Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.
Ανεξαρτησία	Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.
Μη εκτελεστικά μέλη	Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρείας, που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες στη διαχείριση της Εταιρείας στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του διοικητικού συμβουλίου και έχουν επιφορτισθεί με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση.
Εκτελεστικά μέλη	Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται.
Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη	Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9. του Ν. 4706/20

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική») αποτελεί μέρος του συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της BriQ Properties A.E.E.A.Π. (εφεξής «Εταιρεία»), σύμφωνα με τον Άρθρο 3 του Ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης. Για την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής λήφθηκαν υπόψη ο Ν.4706/2020, ο Νόμος 5178/2025, Άρθρο 5 και η εγκύκλιος 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως ισχύουν.

1.1. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, της αποτελεσματικής λειτουργίας καθώς και της εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο να προάγει το εταιρικό συμφέρον.

Αναλυτικότερα, η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. επιδιώκει την επίτευξη των παρακάτω στόχων:

- Τη θέσπιση των αρχών που αφορούν την επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών.
- Τη θέσπιση των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.
- Την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

1.2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική έχει αναπτυχθεί και εφαρμόζεται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά καθώς και συλλογικά. Εφαρμόζεται κατά την επιλογή τους, την ανανέωση της θητείας τους, κατά την αντικατάστασή τους καθώς και σε ετήσια βάση. Επιπρόσθετα, η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επέλθει κάποιο γεγονός που δύναται να επηρεάσει την καταλληλότητα ή τη φήμη του μέλους Δ.Σ. καθώς και στις περιπτώσεις που δύναται να αλλάξει η στρατηγική της Εταιρείας με αποτέλεσμα να απαιτούνται διαφορετικές γνώσεις και δεξιότητες.

1.3. Παρακολούθηση και αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Πολιτική Καταλληλότητας υποβάλλεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 3, παρ.1 του Ν4706/2020 και, στη συνέχεια, υποβάλλεται προς έγκριση και στη Γενική Συνέλευση άρθρο 3, παρ.3 του νόμου.

Επιπρόσθετα, η Πολιτική αξιολογείται σε τακτά χρονικά διαστήματα και τροποποιείται και επικαιροποιείται κατόπιν εγκρίσεως από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Εφόσον οι τροποποιήσεις είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση με σκοπό την έγκρισή τους. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η παρούσα Πολιτική είναι εναρμονισμένη με το γενικότερο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπονται και ακολουθούνται όλες οι απαραίτητες διαδικασίες για την ορθή εφαρμογή της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την ευθύνη για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και για το σκοπό αυτό συνεργάζεται με την Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, την Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης, την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καθώς και τη Γραμματεία Διοίκησης όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο. Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης της εφαρμογής της εν λόγω Πολιτικής αναφέρονται και στη σχετική ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Η Γραμματεία Διοίκησης τηρεί ηλεκτρονικό αρχείο όσον αφορά την τεκμηρίωση της έγκρισης της Πολιτικής καθώς και των τυχόν τροποποιήσεών της. Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας www.briqproperties.gr.

2. Εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας

Αρμόδιο Όργανο για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής είναι το Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Η εν λόγω Επιτροπή εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον κανονισμό λειτουργίας και βάσει των κατωτέρω κριτηρίων.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των αποκλίσεων καταγράφονται και συμπεριλαμβανομένων και των σχετικών προτάσεων, υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο. Αναλυτικότερα οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αναφέρονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

3. Τήρηση αρχείου

Οι αξιολογήσεις των υποψήφιων μελών Δ.Σ. καθώς και των μελών του Δ.Σ. τηρούνται σε ηλεκτρονικό και φυσικό αρχείο καθώς και όλο το υλικό τεκμηρίωσης βάσει του οποίου έχουν πραγματοποιηθεί οι εν λόγω αξιολογήσεις, για δύο (2) διαδοχικές θητείες του Δ.Σ.

4. Βασικές Αρχές

4.1 Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας. Είναι σύμφωνη με τα προβλεπόμενα του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας καθώς και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Για την κατάρτισή της έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και κάθε άλλο στοιχείο ειδικό ως προς αυτήν.

Επίσης έχει ληφθεί υπόψη η ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, η φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ο χαρακτηρισμός του ως ανεξάρτητο ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Επίσης έχουν εξεταστεί τα ειδικότερα ασυμβίβαστα χαρακτηριστικά και τις συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

4.2 Αρχές Επιλογής, Αντικατάστασης ή Ανανέωσης Θητείας των μελών του Δ.Σ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της. Ειδικότερα, αποτελείται από τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν πρόσωπα με ήθος και φήμη, διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους σε αυτό, ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν την ανάληψη της θέσης, ενημερώνονται για την κουλτούρα, τις αξίες καθώς και τη γενική στρατηγική που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται ως προς την καταλληλότητά τους, ατομικά και συλλογικά, κατά την επιλογή τους, την ανανέωση της θητείας τους καθώς και κατά την αντικατάστασή τους.

Εκτός των ανωτέρω περιπτώσεων η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίσει, 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.,
- 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.

Επιπρόσθετα, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διασφαλίζει 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.

5. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνεται σε ατομική και συλλογική και αξιολογείται βάσει των κριτηρίων που παρουσιάζονται παρακάτω.

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται βάσει των κριτηρίων που αναφέρονται κάτωθι. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

5.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ., κατά την επιλογή τους καθώς και κατά τη διάρκεια της θητείας τους αξιολογούνται ως προς τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες που απαιτεί η θέση από την Εταιρεία. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

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

Για την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος της απασχόλησης που κατείχε το μέλος, συμπεριλαμβανομένης 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.

Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- Ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί και
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Επιπρόσθετα, η αξιολόγηση που διενεργείται από την Εταιρεία δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, πραγματοποιείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του, και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν από την 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 Δ.Σ. έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το Νομοθετικό Πλαίσιο και τον Κώδικα

Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού.

Κατά την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των υποψήφιων μελών Δ.Σ. λαμβάνονται επίσης υπόψη λοιπές δεξιότητες (soft skills), όπως η ενσυναίσθηση, συναισθηματική νοημοσύνη, η ομαδικότητα, η επιχειρηματολογία/πειστικότητα, ο επαγγελματισμός, η ακεραιότητα, η κοσμιότητα, η αποφασιστικότητα, το θάρρος, το αίσθημα ευθύνης, η ανθεκτικότητα σε καταστάσεις έντονης πίεσης και διαχείρισης κρίσεων, η προσαρμοστικότητα, καθώς και ικανότητες ηγεσίας.

5.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Το ήθος και η καλή φήμη των μελών του Δ.Σ. αποτελούν σημαντικά κριτήρια κατά την αρχική επιλογή των μελών του Δ.Σ. καθώς και κατά τη διάρκεια της θητείας τους και προσδιορίζονται από την εντιμότητα και ακεραιότητα που επιδεικνύουν. Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Για την εν λόγω αξιολόγηση, και σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία (άρθρο 3, παρ.4,5 του ν.4706/2020), λαμβάνονται υπόψη η συνάφεια του αδικήματος/του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος/ 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. Επιπρόσθετα, αξιολογείται ο χρόνος που έχει παρέλθει καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα και λαμβάνεται υπόψη η ύπαρξη τυχόν απόφασης αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

5.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. αξιολογούνται σε ατομικό επίπεδο κατά την επιλογή τους και περιοδικά, βάσει της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων που διαθέτει και εφαρμόζει η Εταιρεία σύμφωνα με τα οριζόμενα της κείμενης νομοθεσίας.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται, συζητούνται και τεκμηριώνονται επαρκώς από τα μέλη, ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων στα πλαίσια της δέουσας διαχείρισής τους.

5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Κατά την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας, απαραίτητο κριτήριο αποτελεί η ανεξάρτητη κρίση των μελών του Δ.Σ., κριτήριο που δεν διασφαλίζεται με την απουσία σύγκρουσης συμφερόντων. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020. Η «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί κριτήριο που αξιολογείται κατά την περιοδική αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ.

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

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

5.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. αξιολογούνται ως προς την επάρκεια του χρόνου που διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους βάσει της περιγραφής 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 Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Το εν λόγω κριτήριο λαμβάνεται υπόψη κατά την αρχική αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ. καθώς και κατά την περιοδική.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογείται ως προς την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

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

Προκειμένου για τη διασφάλιση της καταλληλότητας του Δ.Σ., είναι σημαντικό να καλύπτει συλλογικά όλους τους τομείς γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του και να αποτελείται από επαρκή

αριθμό μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάσουν τις απόψεις τους.

Διασφαλίζοντας την ανωτέρω σύνθεση, το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, όσον αφορά:

- τις επενδύσεις σε ακίνητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την 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.

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σχετικά με τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση του ετησίως, η οποία δύναται να ανατεθεί σε τρίτους συμβούλους.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας

Η Εταιρεία εφαρμόζει κριτήρια Πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η σύσταση Δ.Σ. που πληροί τα κριτήρια πολυμορφίας αποσκοπεί στη διασφάλιση της παροχής ίσων ευκαιριών σε όλα τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας. Μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της.

Αναλυτικότερα τα κριτήρια πολυμορφίας του Δ.Σ. είναι τα εξής:

- Εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με το Άρθρο 5 του Ν.5178/2025.
- Επιλογή μελών Δ.Σ. ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού.

Μέσω της αξιολόγησης κριτηρίων πολυμορφίας, επιτυγχάνεται κυρίως:

- Η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο (τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.)
- Η εξάλειψη των διακρίσεων ή του αποκλεισμού λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού

Η Εταιρεία με σκοπό την επίτευξη μιας ισόρροπης και βιώσιμης ανάπτυξης, εκλαμβάνει την αυξανόμενη πολυμορφία στο Διοικητικό της Συμβούλιο ως βασικό πυλώνα για την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων και τη διατήρηση της αναπτυξιακής της πορείας.