

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΤΗΣ

“ΙΝΤΡΑΛΟΤ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΥΧΕΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ”

(Σύμφωνα με τις Διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.4706/2020 & της Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς υπ’ αριθμ. 60/18.09.2020 με θέμα

« Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν.4706/2020»

Η Αρχική Έκδοση εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την 07.06.2021 και από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 29.06.2021

Η πρώτη αναθεώρηση της Πολιτικής αφορά τη συμμόρφωση με την επικαιροποίηση της Εγκυκλίου 60 (Εγκύκλιος 60/29.04.2025) της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και το Ν.5178/2025. Η αναθεώρηση εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 28.08.2025.

Ημερομηνία έναρξης ισχύος: [προς συμπλήρωση κατόπιν έγκρισης]

Έκδοση: 2

Έγκριση: [προς συμπλήρωση κατόπιν έγκρισης]

Αποδέκτες εγγράφου: Η εγκεκριμένη Πολιτική, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, έχει αναρτηθεί στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 .

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. <u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	
2. <u>ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ</u>	
3. <u>ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ</u>	
4. <u>ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ</u>	
5. <u>ΣΥΝΘΕΣΗ</u>	
6. <u>ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ</u>	
7. <u>ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</u>	
8. <u>ΣΧΕΔΙΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ</u>	
9. <u>ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.</u>	
10. <u>ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ</u>	
11. <u>ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ</u>	

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») της εταιρείας με επωνυμία «INTRALOT ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΥΧΕΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ» και διακριτικό τίτλο «INTRALOT» (ή, εφεξής «Εταιρεία») ορίζει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το σκοπό αυτό.

Η Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και ειδικότερα στα προβλεπόμενα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 (εφεξής ο «Νόμος») την Εγκύκλιο 60/2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, και το Ν. 5178/2025 καθώς και με το καταστατικό της Εταιρείας (εφεξής το «Καταστατικό»).

Για την διαμόρφωσή της Πολιτικής ελήφθησαν υπ' όψιν το αντικείμενο, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και το μέγεθός της και η εσωτερική της οργάνωση. Η Πολιτική θα είναι πάντοτε εναρμονισμένη με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης»), όπως αυτός υιοθετείται με την εκάστοτε δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 17 του Ν. 4706/2020.

Η Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση και τους στόχους της Εταιρείας αναφορικά με την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης δια της ποιοτικής στελέχωσης του Δ.Σ. με κατάλληλα πρόσωπα και με γνώμονα την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος, την ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός γενικών αρχών και κατευθύνσεων προς την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. (εφεξής η «Επιτροπή») για την επιλογή, αξιολόγηση και πρόταση υποψηφίων μελών στο Δ.Σ..
- Ο καθορισμός κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ..
- Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ., με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4706/2020.

Επίσης εφαρμόζεται και στα τρίτα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται εξουσίες εκπροσώπησης της Εταιρείας ως προς τους περιορισμούς επιλεξιμότητας που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Νόμου (μη έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που να αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολόγους συναλλαγές).

Βασικές αρχές της Πολιτικής δύνανται να χρησιμοποιούνται ως σημείο αναφοράς για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. όλων των θυγατρικών της Εταιρείας, υπαρχουσών ή μελλοντικών (εφεξής η Εταιρεία και οι θυγατρικές της από κοινού, ο «Ομίλος»), καθώς και των ανώτερων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ., με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων. Η Επιτροπή συνδράμει το Δ.Σ. στη διαδικασία.

Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ. και μπορεί να εντοπίζει υποψηφίους, που, κατά τη γνώμη της, τυχάνουν κατάλληλοι για τον ορισμό τους στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Η Επιτροπή αξιολογεί την πλήρωση των σχετικών κριτηρίων από τους υποψηφίους και υποβάλλει τις προτάσεις της στο Δ.Σ., το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό ή εκλέγει το ίδιο μέλος σε αντικατάσταση τυχόν μέλους που εξέλιπε σύμφωνα με το άρθρο 82 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό.

5. ΣΥΝΘΕΣΗ

Το Δ.Σ. της Εταιρείας αποτελείται από επτά (7) έως δώδεκα (12) μέλη.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης, το Δ.Σ. απαρτίζεται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη, συμπεριλαμβανομένων και μη εκτελεστικών μελών που είναι ανεξάρτητα.

Ο αριθμός των μελών του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου είναι πάντοτε σύμφωνος με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία. Το Δ.Σ. υποχρεούται να ορίσει κατά τρόπο τέτοιο τα εκτελεστικά μέλη του ώστε να υπάρχει συμμόρφωση με τον εκάστοτε προβλεπόμενο στην νομοθεσία αριθμό εκτελεστικών μελών του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα προσαρμοστεί μέχρι τις 30.06.2026 στις νέες διατάξεις που διασφαλίζουν την εκπροσώπηση τουλάχιστον 33 % του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Κατά την αξιολόγηση και εκλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν γίνονται διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα είναι τέτοια ώστε να εξασφαλίζεται η διαφοροποίηση, η πολυσυλλεκτικότητα και η πολυμορφία, όσον αφορά τις γνώσεις και τις δεξιότητες των μελών του, με στόχο να καλύπτεται η ανάγκη επαρκούς εποπτείας και διαχείρισης όλου του φάσματος των θεμάτων που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου. Αυτό ισχύει και για την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ.

Επισημαίνεται ότι τα τιθέμενα κριτήρια επιλογής (ατομικής, συλλογικής καταλληλότητας και πολυμορφίας) τηρουμένων των ποσοστών ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο ΔΣ της Εταιρείας ισχύουν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής των νέων μελών του Δ.Σ. και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής.

Σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν τηρεί το προβλεπόμενο στη νομοθεσία ποσοστό εκπροσώπησης του υποεκπροσωπούμενου φύλου ήτοι 33 % εξασφαλίζεται ότι, μεταξύ των υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίδεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι, που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή υποψηφίου του άλλου φύλου.

Ο υποψήφιος που συμμετείχε στην διαδικασία επιλογής για θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και δεν επελέγη, δύναται, κατόπιν αίτησης που υποβάλλει προς την Εταιρεία, να λάβει εντός είκοσι (20) ημερών αναλυτική ενημέρωση αναφορικά με :

A) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η απόφαση επιλογής,

B) την αντικειμενική και συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των ως άνω κριτηρίων,

Γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν, κατά περίπτωση, στην κατ' εξαίρεση επιλογή του υποψηφίου του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ. ,τουλάχιστον ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία σε ποσοστό επί του συνόλου των μελών του ΔΣ.

Η επίτευξη ουσιαστικής και όχι μόνο τυπικής πολυμορφίας εντός του ΔΣ αποτελεί ένα σημαντικό εχέγγυο για τη συνολική αποτελεσματικότητά του.

6. ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Η Επιτροπή θα προτείνει υποψηφιότητες προσώπων που θεωρεί κατάλληλα να γίνουν μέλη του Δ.Σ., σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική. Η καταλληλότητα καθορίζεται σε σχέση με τα κριτήρια της Πολιτικής για τα υποψήφια μέλη (σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο) και τις τρέχουσες ανάγκες σύνθεσης του Δ.Σ. Για τους σκοπούς της Πολιτικής, η καταλληλότητα ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο θεωρείται ότι ένα άτομο:

- (α) διαθέτει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των συγκεκριμένων καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ.
- (β) έχει την καλή φήμη, εντιμότητα, ακεραιότητα, κοινωνική καταξίωση και ανεξαρτησία της κρίσης
- (γ) έχει τη δυνατότητα να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει ως σύνολο να διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την εμπειρία, καθώς και την πολυμορφία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ.

Η Επιτροπή διαμορφώνει τα κριτήρια επιλογής σε εκτέλεση της παρούσας Πολιτικής, ώστε τα προσόντα, οι γνώσεις, και η πείρα των υποψηφίων να συμπληρώνουν εκείνα των υπολοίπων ήδη υπαρχόντων μελών του Δ.Σ..

Τα υποψήφια μέλη συγκαταλέγονται μεταξύ των επιτυχημένων στελεχών του επιχειρηματικού, ακαδημαϊκού και ευρύτερου κοινωνικού χώρου με εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας και εξειδίκευσης τους.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ., καθώς επίσης και η κατανόηση από το υποψήφιο μέλος της κουλτούρας, των αξιών και της γενικής στρατηγικής της Εταιρείας.

7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Σκοπός της εισαγωγικής εκπαίδευσης είναι τα νέα μέλη να κατακτήσουν το συντομότερο δυνατόν το επίπεδο γνώσης και αντίληψης επί των εταιρικών θεμάτων που θα τους συνδράμει ώστε να ασκήσουν τα καθήκοντά τους αποτελεσματικά.

Η Επιτροπή ακολουθώντας κατάλληλη, σχετική διαδικασία, εισάγει τα μέλη του Δ.Σ., κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, μεταξύ άλλων, στο επιχειρηματικό μοντέλο, στις αξίες, στη δομή, στην κουλτούρα και στη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Επίσης, λαμβάνεται μέριμνα ώστε κάθε νέο μέλος να ενημερώνεται για το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, τον κανονισμό λειτουργίας της Εταιρείας και τους κανονισμούς των επιτροπών στις οποίες θα συμμετέχει.

Η ενημέρωση και επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ. αναφορικά με τις νομοθετικές εξελίξεις και το περιβάλλον της αγοράς στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και κάθε άλλου συναφούς αντικειμένου είναι συνεχής, ωστόσο τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να μεριμνούν και τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία.

8. ΣΧΕΔΙΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ. Ειδικότερα, η Επιτροπή υποστηρίζει το Δ.Σ. στο σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της ομαλής διαδοχής και συνέχειάς του, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν περιορισμούς εκ του νόμου, όπως, ενδεικτικά, τον περιορισμό του άρθρου 9 του Νόμου σχετικά με τη θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. για τη διατήρηση της ιδιότητας της ανεξαρτησίας (ήτοι εννέα οικονομικά έτη αθροιστικά).

9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

9.1. Ατομική Καταλληλότητα

i. Εκλεξιμότητα-Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές

Κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. (ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας), υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση, απευθυντέα προς την Εταιρεία, ότι δεν συντρέχει κώλυμα έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη, εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. (ή πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί εξουσία διαχείρισης ή εκπροσώπησης) γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας καθώς και 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 η ως άνω τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογή των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

ii. Σύγκρουση συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία οι προσωπικές σχέσεις, οι εξωτερικές δραστηριότητες ή τα συμφέροντα ενός μέλους του Δ.Σ. αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας ή επηρεάζουν ή θα μπορούσαν να επηρεάσουν την κρίση του εν λόγω μέλους κατά τη λήψη αποφάσεων, κατά τρόπο που να προκαλείται ουσιαστικός κίνδυνος ζημίας των συμφερόντων της Εταιρείας ή/και των πελατών της ή/και άλλων τρίτων μερών με τα οποία η Εταιρεία συναλλάσσεται στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της.

Η Επιτροπή και το Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε επαγγελματικά, προσωπικά ή άλλα συμφέροντα των μελών του Δ.Σ. δεν συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών.

Πρόσωπο το οποίο τελεί σε διαρκή κατάσταση σύγκρουσης συμφέροντος ως προς την Εταιρεία δεν δύναται να είναι υποψήφιο για την κατάληψη θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τέτοια σύγκρουση υφίσταται όταν συγκεκριμένο πρόσωπο, εκ της θέσης που κατέχει σε άλλο νομικό πρόσωπο ή εκ της επαγγελματικής του ενασχόλησης ή της εμπλοκής του σε οποιαδήποτε ατομική ενασχόληση καλείται να εξυπηρετήσει ή εξυπηρετεί συμφέροντα ίδια ή τρίτων, τα οποία είναι αντίθετα προς τα οικονομικά και επιχειρηματικά συμφέροντα της Εταιρείας. Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος Δ.Σ. οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων του με εκείνα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών. Σε περίπτωση που οι σχετικές καταστάσεις που δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων είναι σημαντικές και δεν είναι μεμονωμένης φύσης, το υπόψιν υποψήφιο μέλος δεν μπορεί να προταθεί και να εκλεγεί ως μέλος Δ.Σ..

iii. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει της ανάληψης της θέσης τους. Η εμπειρία καλύπτει τόσο τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί, όσο και την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία.

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

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης ως μέλος Δ.Σ. και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί και ειδικότερα οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ..

Η επάρκεια γνώσεων και εμπειρίας θα αξιολογούνται λαμβανομένων υπόψη, ενδεικτικά, των τίτλων σπουδών κάθε μέλους ή και των στοιχείων του βιογραφικού του, τα οποία αφορούν την πρακτική και επαγγελματική του ενασχόληση με συγκεκριμένο αντικείμενο. Στο πλαίσιο αυτό, θα συνεκτιμάται η διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, οι ευθύνες που είχε αναλάβει, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που απαιτούνται από το Νόμο σε σχέση με την ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών, θα εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

iv. Εχέγγυα ήθους και φήμη

Το ήθος, η εντιμότητα, η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα και η καλή φήμη των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Σε αυτό το πλαίσιο, όλα τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν κατά τη διενέργεια της έρευνας που θα πραγματοποιήσει η Εταιρεία για να διαπιστώσει την καταλληλότητά του, δεν προκύψουν στοιχεία τα οποία αμφισβητούν με τρόπο αντικειμενικό το ήθος και τη φήμη του.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται, μη περιοριστικά, με:

α) την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ.,

β) μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, συμπεριλαμβανομένης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, της διαφθοράς, της χειραγώγησης της αγοράς ή της κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών,

γ) εν γένει οικονομικά εγκλήματα.

Πρόσωπο για το οποίο υφίστανται αποδεδειγμένοι λόγοι που, με βάση τους ισχύοντες νομικούς κανόνες υποδηλώνουν έλλειψη των παραπάνω, όπως ενδεικτικά, η αμετάκλητη καταδίκη για ποινικά κολάσιμες πράξεις που έχουν τελεστεί από δόλο και σχετίζονται με τον κοινωνικό και επαγγελματικό βίο, αποκλείεται από τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος για το οποίο το μέλος ή υποψήφιο μέλος καταδικάστηκε τελεσιδικώς, 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.

Κατά την αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη 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.

ν. Ανεξαρτησία κρίσης

Ως ανεξαρτησία κρίσης νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο και η νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να επιδίδεται ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων του και να διαμορφώνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του.

Η ανεξαρτησία κρίσης (ή «ανεξαρτησία του νου») είναι ένα απαιτούμενο, για κάθε μέλος, πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ., υπό την έννοια ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και διατυπώνοντας κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Κατά την αξιολόγηση της «ανεξάρτητης κρίσης» όπως αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, η Επιτροπή εξετάζει αν τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. και, όποτε τούτο κρίνεται απαραίτητο, αν τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- (i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του Δ.Σ.,
- (ii) την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ.. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- (iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

Ως αγελαία σκέψη (groupthink) χαρακτηρίζεται ο τρόπος σκέψης κατά τον οποίο τα μέλη μίας ομάδας τείνουν να αποδέχονται απόψεις ή συμπεράσματα που φαινομενικά αντιπροσωπεύουν την ομάδα ομόφωνα, ανεξάρτητα από το αν τα μέλη της πιστεύουν ότι είναι έγκυρα, σωστά ή βέλτιστα. Η αγελαία σκέψη μειώνει την συλλογική αποτελεσματικότητα της επίλυσης προβλημάτων ή της λήψης αποφάσεων στις ομάδες.

vi. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση το ρόλο και τα καθήκοντα που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της λειτουργίας του Δ.Σ. τόσο σε κανονικές περιόδους, όσο και σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας της Εταιρείας οπότε απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου (όπως σε περιόδους εξαγορών, συγχωνεύσεων, αναδιαρθρώσεων, δυσχερειών κ.λπ.).

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 Δ.Σ. άλλων Εταιρειών, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των εταιρειών αυτών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα (εκτελεστικές ή μη), καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή άλλες δραστηριότητες και καθήκοντα.

Η Επιτροπή παρακολουθεί εάν τα μέλη του Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες χρονικής δέσμευσης.

Η Επιτροπή τηρεί αρχείο με όλες τις εξωτερικές επαγγελματικές θέσεις που κατέχουν τα μέλη του Δ.Σ.. Το αρχείο ενημερώνεται κάθε φορά που ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία μια αλλαγή και σε κάθε περίπτωση όταν οι αλλαγές αυτές έρχονται εις γνώση της Επιτροπής.

Σε περίπτωση που προκύψουν αλλαγές στις προαναφερθείσες θέσεις, οι οποίες ενδεχομένως μειώνουν την ικανότητα ενός μέλους του Δ.Σ. να αφιερώνει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, η Επιτροπή θα επανεκτιμήσει την ικανότητα του μέλους σε σχέση με την προαπαιτούμενη δέσμευση χρόνου του.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει για την εκπλήρωση των καθηκόντων του.

9.2. Συλλογική Καταλληλότητα

Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η καταλληλότητα του συνόλου των μελών του Δ.Σ. ενεργούντων ως συλλογικό όργανο ώστε αυτό να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο στα εταιρικά ζητήματα, διευθύνοντας τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της εταιρείας, των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερομένων μερών (“stakeholders”) και διασφαλίζοντας ότι η διοίκηση εφαρμόζει την εταιρική στρατηγική. Σε αυτό το πλαίσιο το Δ.Σ. πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Κατά την επιλογή υποψηφίων μελών του Δ.Σ. η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων θα πρέπει να προτείνει υποψήφια μέλη των οποίων η εκλογή διασφαλίζει ότι το Δ.Σ., ως συλλογικό όργανο, έχει ιδίως τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Έχει πλήρη κατανόηση της δομής και της δυναμικής της Εταιρείας και του Ομίλου, καθώς και των κύριων αγορών στις οποίες ο Όμιλος δραστηριοποιείται. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. έχουν αντίληψη των μελλοντικών τάσεων στις αγορές ενέργειας εν γένει.
- Διαθέτει εμπειρία και είναι σε θέση να συμβάλει στις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας και του Ομίλου στις διάφορες γεωγραφικές περιοχές δραστηριοποίησης του Ομίλου.
- Διαθέτει σημαντική εμπειρία από τον επιχειρηματικό και επαγγελματικό κόσμο, καθώς και από τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.
- Τα μέλη του Δ.Σ. έχουν ευρέως αναγνωρισμένη ικανότητα να διαμορφώνουν κρίση επί σημαντικών και λεπτών θεμάτων, όπως αυτά επί των οποίων το Δ.Σ. της Εταιρείας καλείται να λάβει αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να καλύπτουν με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία όλους τους γνωστικούς τομείς που καταλαμβάνουν οι επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας σε υλοποίηση της επιχειρηματικής της στρατηγικής, ώστε να καθίσταται δυνατή η εμπεριστατωμένη και τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων. Οι τομείς αυτοί είναι κυρίως:

- Να καλύπτουν το σύνολο των αναγκών εποπτείας και διοίκησης του συνόλου της εταιρικής δραστηριότητας
- Να λαμβάνουν αποφάσεις επί θεμάτων της αρμοδιότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και να εκφράζουν την εταιρική βούληση μετά από σύνθεση απόψεων και έχοντας αξιολογήσει τις επιμέρους απόψεις και κρίση των μελών του
- Να τελούν μεταξύ τους σχέσεις συνεργασίας αλληλεκτίμησης, και αμοιβαίου σεβασμού
- Να λειτουργούν ομαδικά αλλά και με τη δυνατότητα κατανομής των διαφόρων τομέων ευθύνης ανάλογα με τις εμπειρίες, δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες των μελών
- Να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας όπως αυτή ενεργεί βάσει των αποφάσεών τους, με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, να κατανοούν και διαχειρίζονται τους κινδύνους που ανακύπτουν, να αντιμετωπίζουν συνήθεις και έκτακτες υποθέσεις της Εταιρείας και, ενεργώντας συλλογικά να υλοποιούν τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης και των επιχειρηματικών στόχων που τίθενται

Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο , σε συλλογικό επίπεδο διαθέτει :

Κατανόηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας και των συναφών κινδύνων

Ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού και εποπτείας της στρατηγικής

Γνώση των χρηματοοικονομικών αναφορών και σχετικής πληροφόρησης

Εξοικείωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο

Αντίληψη θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης και βιωσιμότητας

Ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων

Κατανόηση της επίδρασης της τεχνολογίας στον επιχειρησιακό μετασχηματισμό

Επίγνωση της σημασίας της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο.

9.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Η Πολιτική περιλαμβάνει τα βασικά κριτήρια πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ. και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Εταιρείας, περιλαμβάνοντας κατ' ελάχιστον:

α) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον τριάντα τρία (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. ή ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία (Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό),

β) την εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για όλα τα δυνητικά μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

10. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ.. Η Επιτροπή μεριμνά για την εφαρμογή της με τη συνδρομή των κατά περίπτωση αρμόδιων υπηρεσιών/ διευθύνσεων ή άλλων επιτροπών της Εταιρείας και εξωτερικών συμβούλων.

Η περιγραφή της Πολιτικής σχετικά με την πολυμορφία που εφαρμόζεται για τα μέλη του Δ.Σ., οι στόχοι της Πολιτικής, ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται, καθώς και τα αποτελέσματα της, περιλαμβάνονται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας κατ' εφαρμογήν των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 18 του Νόμου.

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται στα πλαίσια της ετήσιας αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ μία (1) φορά το χρόνο ή κάθε φορά που προκύπτει γεγονός που προκαλεί τη διενέργεια επαναξιολόγησης, όπως:

- 1) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. και των επιτροπών του,
- 2) όταν επέλθει γεγονός που έχει σημαντική επίδραση στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 3) όταν επέλθει γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ.,
- 4) σε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας,
- 5) σε κάθε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη σύνθεση του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων:
 - του διορισμού νέων μελών, π.χ. ως απόρροια άμεσης ή έμμεσης εξαγοράς ή αύξησης της συμμετοχής στην Εταιρεία,
 - του επαναπροσδιορισμού ή της ανακατανομής των ρόλων των μελών του Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις των θέσεων έχουν αλλάξει ή εάν τα μέλη διορίζονται σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ.,
 - της δημιουργίας νέων επιτροπών του Δ.Σ.

Η Επιτροπή καταγράφει πλήρως και αξιολογεί τα αποτελέσματα της ανωτέρω διαδικασίας και προτείνει στο Δ.Σ. σχετικές διορθωτικές ενέργειες.

Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για να διατελέσει τα καθήκοντά του στο Δ.Σ., και εντοπίζει ευκόλως διορθώσιμες ελλείψεις που αφορούν στις γνώσεις και στις δεξιότητες του μέλους, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη επίλυση αυτών των ελλείψεων. Η υποστήριξη εξωτερικού συμβούλου μπορεί να αξιοποιηθεί για το σκοπό αυτό. Διαφορετικά, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέλους εντός τριών (3) μηνών, σύμφωνα με τα οριζόμενα κατά την παρ. 6 του άρθρου 3 του Νόμου.

Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των αναγνωρισμένων ελλείψεων εγκαίρως. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά:

- αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ή/ και των επιτροπών του,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αύξηση του αριθμού των μελών του Δ.Σ.,
- λήψη πιθανών μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων,
- εκπαίδευση μεμονωμένων μελών,
- εκπαίδευση του Δ.Σ. συνολικά για τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. εν όλω ή εν μέρει.

11. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας (www.intralot.com).