

**Πολιτική Καταλληλότητας μελών  
Διοικητικού Συμβουλίου  
της Εταιρίας  
ΕΛΑΣΤΡΟΝ Α.Ε.Β.Ε. – ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΑ  
ΠΡΟΪΟΝΤΑ**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

α. Εισαγωγή .....	3
β. Ορισμοί.....	3
γ. Σκοπός.....	3
δ. Διαδικασία σύνταξης, έγκρισης, τροποποίησης και δημοσιοποίησης της Πολιτικής.....	3
ε. Παρακολούθηση της καταλληλότητας και της διαδικασίας εφαρμογής της Πολιτικής.....	4
στ. Κριτήρια αξιολόγησης Ατομικής Καταλληλότητας .....	4
ζ. Κριτήρια αξιολόγησης Συλλογικής Καταλληλότητας.....	7
η. Περιγραφή σύνθεσης και αρμοδιοτήτων μελών Δ.Σ.....	8
θ. Πλάνο διαδοχής μελών Δ.Σ. ....	9

## **α. Εισαγωγή**

Η ΕΛΑΣΤΡΟΝ Α.Ε.Β.Ε. – ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ, εφεξής «Εταιρία» έχει θεσπίσει την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εφεξής «Πολιτική», σύμφωνα με όσα ορίζει ο Ν. 4706/2020 και η Εγκύκλιος αρ. 60 από 18 Σεπτεμβρίου 2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Η Πολιτική αποτελεί ένα σύνολο αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής τους καταλληλότητας.

## **β. Ορισμοί**

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 Εταιρίας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική της Εταιρίας.

Συλλογική Καταλληλότητα: Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους.

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

## **γ. Σκοπός**

Η Πολιτική 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 Εταιρίας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

## **δ. Διαδικασία σύνταξης, έγκρισης, τροποποίησης και δημοσιοποίησης της Πολιτικής**

### Σύνταξη

Η διαμόρφωση και σύνταξη της Πολιτικής γίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εφεξής «Επιτροπή», με την αποτελεσματική συμβολή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

### Έγκριση

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Εταιρίας (παρ. 1, Αρ. 3 του Ν.4706/2020) και υποβάλλεται για έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας (παρ. 3, Αρ. 3 του Ν.4706/2020). Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής θα τηρείται σε φυσικό ή ηλεκτρονικό αρχείο. Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

### Τροποποίηση

Οι τροποποιήσεις στην Πολιτική εφόσον κρίνονται αναγκαίες πραγματοποιούνται από την Επιτροπή. Εν συνεχεία, εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον αυτές είναι ουσιώδεις υποβάλλονται

για έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας. Οι τροποποιήσεις της Πολιτικής θα τηρούνται σε φυσικό ή ηλεκτρονικό αρχείο.

### Δημοσιοποίηση

Η ισχύουσα Πολιτική αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρίας.

### **ε. Παρακολούθηση της καταλληλότητας και της διαδικασίας εφαρμογής της Πολιτικής**

- i. Η Εταιρία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ για να εντοπίσει περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Τα υποψήφια μέλη ΔΣ γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν την ανάληψη της θέσης τους, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας.
- ii. Η παρακολούθηση της εφαρμογής/αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής είναι υπό την επίβλεψη του Δ.Σ. Προς την επίτευξη του εν λόγω σκοπού, δέχεται τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρίας ή της Επιτροπής. Η τεκμηρίωση όσον αφορά στην έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι και ηλεκτρονικό. Η Εταιρία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση των αδυναμιών αυτών.

### **στ. Κριτήρια αξιολόγησης Ατομικής Καταλληλότητας**

Τα παρακάτω κριτήρια εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ. ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά:

#### στ.1 Επάρκεια γνώσεων

- α. Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση τους. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

#### στ.2 Επάρκεια Δεξιοτήτων και εμπειρίας

- α. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος της απασχόλησης που κατείχε κάθε μέλος, λαμβανομένων υπόψη:
  - 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 των υφισταμένων του και
  - της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας.

Όλα τα ανωτέρω κριτήρια καταδεικνύουν την επάρκεια δεξιοτήτων και εμπειρίας των μελών του Δ.Σ. που είναι απαραίτητες για την άσκηση των καθηκόντων τους,

ανάλογα πάντα με το ρόλο, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες ικανότητες κάθε θέσης.

- β. Η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία των μελών του Δ.Σ. δύναται να είναι είτε στον βιομηχανικό τομέα, τον χρηματοοικονομικό, τον ενεργειακό, τον εμπορικό και άλλους συναφείς με τη δραστηριότητα και τη λειτουργία της Εταιρίας τομείς.
- γ. Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δύνανται να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.
- δ. Στα πλαίσια αξιολόγησης της επαρκούς εμπειρίας και δεξιοτήτων θα εξετάζονται όλα τα ανωτέρω στοιχεία των παραγράφων α, β και γ.

Τονίζεται ότι η αξιολόγηση των μελών δεν περιορίζεται στην απλή επίδειξη ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Κατά την επιλογή και αξιολόγηση των μελών η Επιτροπή πραγματοποιεί διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της κατάρτισης του μέλους, καθώς όλα τα ανωτέρω στοιχεία είναι συνυφασμένα με την πολυπλοκότητα, τη φύση και τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος κατά την προηγούμενή του απασχόληση.

### στ.3 Εγγύα Ηθους και φήμης

Βασικά στοιχεία και αρχές από τις οποίες θεωρείται ότι κατά τεκμήριο διακατέχονται τα μέλη του Δ.Σ. είναι οι εξής:

- α. Καλή φήμη
- β. Ήθος
- γ. Εντιμότητα
- δ. Ακεραιότητα

Για την αξιολόγηση των ανωτέρω αρχών η Εταιρία δύναται να διεξάγει έρευνα, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων. Πιο συγκεκριμένα, για την επιβεβαίωση των ανωτέρω η εταιρία έχει θεσπίσει τις παρακάτω διαδικασίες:

- i. Η Εταιρία δύναται να ζητά 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. Με την επιφύλαξη των iii και v κατωτέρω, για την αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο που έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή.
- ii. Προϋπόθεση για την εκλογή του ή τη διατήρηση της ιδιότητάς του είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του μέλους, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές εισηγμένης Εταιρίας ή μη εισηγμένης εταιρίας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη.

- iii. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει υποχρεωτικά Υπεύθυνη Δήλωση ότι δεν συντρέχει η ανωτέρω περίπτωση ii και κάθε μέλος του ΔΣ γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.
- iv. Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρίας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιογόνες συναλλαγές εισηγμένης Εταιρίας ή μη εισηγμένης εταιρίας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη.
- v. Κάθε υποψήφιο τρίτο πρόσωπο υποβάλλει υποχρεωτικά Υπεύθυνη Δήλωση ότι δεν συντρέχει η ανωτέρω περίπτωση iv και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχει γίνει ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

#### στ.4 Σύγκρουση Συμφερόντων

Στην σχετική Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που διαθέτει η Εταιρία περιλαμβάνονται διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη ΔΣ και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

#### στ.5 Ανεξαρτησία Κρίσης

Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην ανεξάρτητη κρίση που πρέπει να έχουν τα μέλη του Δ.Σ., ασχέτως του αν αυτά είναι ανεξάρτητα μέλη ή μη, σύμφωνα με το άρθρο 9 Ν. 4706/2020. Η ανεξαρτησία του νου ή η ανεξαρτησία κρίσης είναι από τα σημαντικότερα προσόντα που θέτει η Πολιτική, ώστε τα μέλη να λαμβάνουν αμερόληπτες, ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Δ.Σ. αναφέρονται οι παρακάτω:

- α. Θάρρος, πεποίθηση και σθένος ώστε να μπορούν να ελέγχουν τις προτάσεις και απόψεις των υπόλοιπων μελών του Δ.Σ.
- β. Η ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικά στα εκτελεστικά μέλη.
- γ. Η ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink)

#### στ.6 Διάθεση απαραίτητου χρόνου

Απαραίτητη προϋπόθεση για την άσκηση των καθηκόντων τους είναι τα μέλη του Δ.Σ. να αφιερώνουν τον απαραίτητο χρόνο για το σκοπό αυτό. Οι παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάζουν το χρόνο που μπορεί να διαθέσει ένα μέλος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και οι οποίοι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των μελών είναι οι ακόλουθοι:

- α. Η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος
- β. Ο αριθμός των θέσεων ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. εταιρειών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα

- γ. Ο αριθμός των επιτροπών της Εταιρίας στις οποίες τυχόν συμμετέχει
- δ. Οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές του δεσμεύσεις

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

### ζ. Κριτήρια αξιολόγησης Συλλογικής Καταλληλότητας

#### ζ.1 Κριτήρια ισορροπημένων αποφάσεων

Στόχος της Εταιρίας είναι η σύνθεση του Δ.Σ. να είναι τέτοια, ώστε να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Για τη λήψη των κατάλληλων αποφάσεων το Δ.Σ. πρέπει να συνεκτιμά τους παρακάτω παράγοντες:

- α. Το επιχειρηματικό μοντέλο
- β. Τη διάθεση ανάληψης κινδύνου
- γ. Τη στρατηγική της Εταιρίας
- δ. Τις αγορές στις οποίες αυτή δραστηριοποιείται

Ο αριθμός μελών ΔΣ είναι επαρκής και έχουν τις απαραίτητες γνώσεις ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν και να μπορούν να παρουσιάζουν τις απόψεις τους αναφορικά με:

- Την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- Τον στρατηγικό σχεδιασμό
- Τις χρηματοοικονομικές αναφορές
- Τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- Την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- Την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- Την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της

#### ζ.2 Εκπροσώπηση ανά φύλο & Πολυμορφία (diversity)

- i. Η Εταιρία έχει θεσπίσει εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Σε περίπτωση δεκαδικού τότε στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο. Η Εταιρία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών ΔΣ και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη ΔΣ.
- ii. Η Εταιρία ενθαρρύνει την πολυμορφία στη σύνθεση του Δ.Σ., ώστε να υπάρχει ένα κατάλληλο επίπεδο διαφοροποίησης, μια πολυσυλλεκτική ομάδα μελών για να διασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών με τελικό σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων. Κατά την επιλογή των μελών ΔΣ δεν θα γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

## η. Περιγραφή σύνθεσης και αρμοδιοτήτων μελών Δ.Σ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας αποτελείται από τρεις (3) έως δεκαπέντε (15) συμβούλους. Ο ακριβής αριθμός των μελών καθορίζεται από τη Γενική Συνέλευση.

Η θητεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής και παρατείνεται μέχρι τη λήξη της προθεσμίας, εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη τακτική γενική συνέλευση και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης, η οποία δεν μπορεί όμως να περάσει την τετραετία.

### η.1 Εκτελεστικά μέλη:

- είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο
- διαβουλεύονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής.
- Σε περιπτώσεις κρίσεων ή κινδύνων, καθώς και όταν επιβάλλεται από τις συνθήκες να ληφθούν μέτρα τα οποία αναμένεται ευλόγως να επηρεάσουν σημαντικά την Εταιρία, όπως όταν πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με την εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρίας, τα εκτελεστικά μέλη ενημερώνουν αμελλητί εγγράφως το Διοικητικό Συμβούλιο, είτε από κοινού είτε χωριστά, υποβάλλοντας σχετική έκθεση με τις εκτιμήσεις και τις προτάσεις τους.

### η.2 Μη Εκτελεστικά Μέλη:

- Παρακολουθούν και εξετάζουν τη στρατηγική της Εταιρίας και την υλοποίησή της, καθώς και την επίτευξη των στόχων της.
- Διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και του ελέγχου των επιδόσεών τους.
- Εξετάζουν και εκφράζουν απόψεις σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα εκτελεστικά μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών.

### η.3 Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη:

- Τα Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. έχουν τις υποχρεώσεις που αναφέρονται στην ανωτέρω παράγραφο η.2.
- Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. που έχουν ως θέμα την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων της Εταιρίας, ή η ημερήσια διάταξη των οποίων περιλαμβάνει θέματα για την έγκριση των οποίων προβλέπεται η λήψη απόφασης από τη γενική συνέλευση με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, σύμφωνα με τον ν. 4548/2018, το Δ.Σ. βρίσκεται σε απαρτία, όταν παρίστανται δύο (2) τουλάχιστον ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Σε περίπτωση αναιτιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Δ.Σ., το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Δ.Σ., το οποίο προβαίνει στην αντικατάσταση του μέλους, σύμφωνα με την διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.



- Τα κριτήρια για να θεωρηθεί ένα μέλος του Δ.Σ. ανεξάρτητο ορίζονται από το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.
- Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. και δεν δύναται να είναι λιγότερα από δύο (2) σύμφωνα με τα όσα ορίζει το άρθρο 5 του Ν. 4706/2020.

η.4 Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος του Δ.Σ.:

- Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. είναι μη εκτελεστικό μέλος.
- Σε περίπτωση που το Δ.Σ., κατά παρέκκλιση των ανωτέρω, διορίσει ως Πρόεδρο ένα εκ των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, διορίζει υποχρεωτικά αντιπρόεδρο ή αντιπρόεδρους εκ των μη εκτελεστικών μελών.

### **θ. Πλάνο διαδοχής μελών Δ.Σ.**

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο απώλειας της ιδιότητας μέλους ή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να συνεχίσουν τη διαχείριση και την εκπροσώπηση της Εταιρίας, λαμβάνοντας υπόψη τα όσα ορίζει το άρθρο 12 του Καταστατικού της Εταιρίας περί αντικατάστασης των μελών. Η επιλογή των νέων μελών θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με όσα προβλέπει η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας.