

Εταιρεία Ελληνικών Ξενοδοχείων Λάμψα ΑΕ
Πολιτική Καταλληλότητας

Όπως εγκρίθηκε δυνάμει της από 25.06.2026 απόφασης
της Τακτικής Γενικής Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΛΑΜΨΑ Α.Ε.» (εφεξής «Εταιρεία», βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 καθώς και της υπ' αριθμ. 60 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020», εγκρίθηκε με την από 9 Ιουλίου 2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και εν συνεχεία με την από 29 Ιουλίου 2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, εισηγήθηκε στο Δ.Σ. επικαιροποίησή της με το από 5 Ιουλίου 2022 πρακτικό της, το δε Δ.Σ. την ενέκρινε στην συνεδρίαση της 5^{ης} Ιουλίου 2022 και αποφάσισε την υποβολή της στην Τακτική Γενική Συνέλευση της 28^{ης} Ιουλίου 2022, η οποία και ενέκρινε την τροποποίηση. Κατόπιν, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψιν την τροποποίηση του ως άνω άρθρου 3 του ν. 4706/2020 με τον ν. 5178/2025 καθώς και την αντίστοιχη από 29.04.2025 επικαιροποίηση της υπ' αριθμ. 60 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει» εισηγήθηκε την εκ νέου επικαιροποίηση της παρούσας με το από 16 Ιουνίου 2025 πρακτικό της, το δε Δ.Σ. την ενέκρινε στην συνεδρίαση της 16^{ης} Ιουνίου 2025 και αποφάσισε την υποβολή της στην Τακτική Γενική Συνέλευση της 8^{ης} Ιουλίου 2025, η οποία και ενέκρινε την τροποποίηση. Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στην διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

2. Αρχές Πολιτικής Καταλληλότητας

- Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.
- Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.
- Κατά την διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας η Εταιρεία έλαβε υπ' όψιν της το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της.
- Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης), δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπ' όψιν την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή της συμμετοχής του ή μη σε επιτροπές, την φύσης των

καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ. καθώς και των ειδικότερων ασυμβιβάστων ή συμβατικών δεσμεύσεων που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

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

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.
2. Η Εταιρεία επιδιώκει την στελέχωση του ΔΣ με πρόσωπα ήθους και φήμης.
3. Τα μέλη ΔΣ διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ., ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.
4. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
5. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.
6. 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:

- α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

7. 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 Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

8. Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που η εταιρεία πληροί τα κριτήρια της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 5178/2025 και δεν τηρεί το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων

που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

9. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή, β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

10. Η εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα προβλεπόμενα στις ανωτέρω παραγράφους 8 και 9.

4. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων Α.1 - Α.5 της παρούσας. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, όπως ισχύουν) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

A.1.Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρείας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για τους σκοπούς αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να λαμβάνεται υπ' όψιν το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπ' όψιν 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 κλπ.

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

(α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,

(β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης,

(γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί και

(δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους ΔΣ.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από 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 Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία είτε κατέχοντας θέση ευθύνης είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού καθώς και τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

A.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

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 της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να 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.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, όπως ισχύουν, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή 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.

Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Η Εταιρεία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπ' όψιν κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως

μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρχή.

A. 3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα και συμμορφούμενα με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

Η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία περιλαμβάνει για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

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

A.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση.

Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο», σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ως «Αντικειμενικότητα» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο 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.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα 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).

A.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Οι παράλληλες συμμετοχές σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια μη συνδεδεμένων ανωνύμων εταιρειών δεν πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τα μέλη του Δ.Σ. να μην είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Συγκεκριμένα, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών, και στην περίπτωση του Προέδρου περισσότερων των τριών (3).

B. Συλλογική Καταλληλότητα

B.1. Γενικά

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες 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.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του και πρέπει να υφίσταται επαρκής αριθμός 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. πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου. Στο πλαίσιο αυτό, περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο 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,

μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- 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 Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει, συλλογικά, να μπορεί να κατανοεί και να διαχειρίζεται θέματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και τη διακυβέρνηση (ESG), εντός του πλαισίου της στρατηγικής που διαμορφώνει.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση του ετησίως. Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου από τρίτους συμβούλους.

B.2. Ειδικά, η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ, με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3^Α του Ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του Ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από 30.06.2026. Στην περίπτωση που η Εταιρεία πληροί τα κριτήρια του άρθρου 3^Α του Ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του Ν. 5178/2025, ήτοι απασχολεί διακόσιους πενήντα εργαζόμενους (250) και άνω και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ποσοστό επαρκούς εκπροσώπησης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν υπολείπεται του 33% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση που πληρούνται τα κριτήρια του άρθρου 3^Α του Ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του Ν. 5178/2025, και στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του 33% περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος, τα ως άνω ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Τα ως άνω κριτήρια λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα 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 του Διοικητικού Συμβουλίου.

B.3. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Η Πολιτική Πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία, και η οποία λαμβάνεται υπ' όψιν κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, προβλέπει ρητώς επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ ενώ στην περίπτωση που η Εταιρεία πληροί τα κριτήρια του άρθρου 3Α του Ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του Ν. 5178/2025, το ποσοστό επαρκούς εκπροσώπησης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ανά φύλο δεν υπολείπεται του 33% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση που πληρούνται τα κριτήρια του άρθρου 3Α του Ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του Ν. 5178/2025, και στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του 33% περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος, τα ως άνω ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, κατά τα ανωτέρω, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Εταιρεία εναρμονίζει την Πολιτική Καταλληλότητας με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και προβλέπει και ακολουθεί τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει προεχόντως η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας ή/και ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, όπου κρίνεται σκόπιμο. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία εκκινείται και οργανώνεται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, 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, όπως ισχύει. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίηση της ισχύει από την έγκριση της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας www.lampsa.gr.