

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

(Σύμφωνα με τις Διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.4607/2020 & 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 28/05/2021 και από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 30/06/2021)

Η πρώτη αναθεώρηση της Πολιτικής αφορά τη συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες γραμμές του Ν. 5178/2025, ο οποίος τροποποιεί το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020. Η αναθεώρηση εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στις 06/06/2025 και από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 25/06/2025.

1. Έγκριση – Πεδίο Εφαρμογής – Διάρκεια Ισχύος Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας, η οποία έχει ως στόχο την εξασφάλιση στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου από πρόσωπα κατάλληλα για την αποτελεσματική εποπτεία και διοίκηση του συνόλου των επιμέρους εταιρικών λειτουργικών και δραστηριοτήτων και την εν γένει προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Πολιτική Καταλληλότητας καταρτίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και τίθεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση και, ειδικότερα, στην πρώτη ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση η οποία θα έπεται της σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική Καταλληλότητας θα διέπει τη σύνθεση και συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, είτε κατά το χρόνο εκλογής του από τη Γενική Συνέλευση είτε σε κάθε περίπτωση μεταβολής η οποία επέρχεται κατά τη διάρκεια της θητείας του εκάστοτε εκλεγμένου Διοικητικού Συμβουλίου, όπως σε περίπτωση επανασυγκρότησης αυτού σε σώμα ή αντικατάστασης μέλους του, λόγω παραιτήσεως ή θανάτου ή για όποιον άλλο λόγο προβλέπεται αυτό στο Καταστατικό ή το Νόμο.

Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας επιτρέπεται μόνο με νεότερη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία θα ισχύει μετά την έγκρισή της από την αμέσως επόμενη χρονολογικά Τακτική Γενική Συνέλευση, ενώ εξουσία τροποποίησής της εκάστοτε ισχύουσας Πολιτικής Καταλληλότητας έχει και η ίδια η Γενική Συνέλευση, εφόσον τεθεί το θέμα αυτό στην ημερήσια διάταξή της.

2. Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου – Βασικές Αρχές.

Η Εταιρία διοικείται τη δεδομένη στιγμή από Διοικητικό Συμβούλιο αποτελούμενο από επτά (7) μέλη, αριθμός που κρίνεται επαρκής για την κάλυψη των αναγκών διοίκησης και διαχείρισης του συνόλου των υποθέσεων της, στο βαθμό που αυτές υπάγονται στις αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρίας, ο αριθμός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να ανέλθει και σε έως εννέα (9).

Οι θέσεις των μελών που αποτελούν τη σύνθεση του επταμελούς Διοικητικού Συμβουλίου είναι οι ακόλουθες :

- Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, με εκτελεστικές αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Α' Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, με εκτελεστικές αρμοδιότητες Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Β' Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, χωρίς εκτελεστικές αρμοδιότητες.
- Τέσσερα (4) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, χωρίς εκτελεστικές αρμοδιότητες. εκ των οποίων τουλάχιστον τα δύο (2) είναι ανεξάρτητα, βάσει των κριτηρίων ανεξαρτησίας που θέτει ο Νόμος και επαναλαμβάνονται στην Πολιτική Καταλληλότητας.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα προσαρμοστεί μέχρι 30/06/2026 στις νέες διατάξεις που διασφαλίζουν την εκπροσώπηση τουλάχιστον του 25% του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Κατά την αξιολόγηση και εκλογή μελών Διοικητικού Συμβουλίου δεν γίνονται διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής 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 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.

Σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν τηρεί το προβλεπόμενο ελάχιστο ποσοστό εκπροσώπησης

του υποεκπροσωπούμενου φύλου ήτοι 25%, εξασφαλίζεται ότι, μεταξύ 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 στη 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:

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η απόφαση επιλογής,
- β) την αντικειμενική και συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των ως άνω κριτηρίων,
- γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν, κατά περίπτωση, στην κατ' εξαίρεση επιλογή υποψηφίου του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Η επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της εταιρείας λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών ΔΣ.

3. Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά το χρόνο υποψηφιότητας, εκλογής και διάρκειας της θητείας του, θα πρέπει να πληροί τα ακόλουθα κριτήρια :

α. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων : Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους.

Η επάρκεια γνώσεων στοιχειοθετείται είτε από την ακαδημαϊκή μόρφωση του μέλους είτε από την με άλλο τρόπο, ακόμη και εμπειρικό, απόκτηση ευρείας πληροφόρησης και κατανόησης συγκεκριμένου αντικείμενου που εντάσσεται στο πλαίσιο αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η επάρκεια εμπειρίας στοιχειοθετείται από την ικανού χρόνου πρακτική και επαγγελματική ενασχόληση του μέλους με συγκεκριμένο αντικείμενο που εντάσσεται στο πλαίσιο αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου.

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.

Η παραπάνω αξιολόγηση δεν θα περιορίζεται κατ' ανάγκη σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας.

Η αξιολόγηση θα διενεργείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία θα προβαίνει σε ανάλυση της κατάρτισης και της εμπειρίας του μέλους.

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.

β. Ήθος και καλή φήμη : Η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα αποτελούν αναγκαίες προϋποθέσεις συμμετοχής μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. 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 Εταιρίας.

γ. Μη σύγκρουση συμφερόντων : Πρόσωπο το οποίο τελεί σε διαρκή κατάσταση σύγκρουσης συμφέροντος ως προς την Εταιρία 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 Εταιρίας. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τη συμμετοχή τους, με οποιονδήποτε τρόπο, σε άλλα νομικά πρόσωπα, καθώς και για τις ιδιότητες που κατέχουν και τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες, στο βαθμό που αυτές επηρεάζουν την αξιολόγηση ύπαρξης του συγκεκριμένου κριτηρίου.

δ. Ανεξαρτησία κρίσης : Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να εξασφαλίζει πως θα συμμετέχει στις συνεδριάσεις του οργάνου και θα εκφέρει την κρίση του και την ψήφο του επί των θεμάτων ημερήσιας διάταξης, με τρόπο ανεξάρτητο, ανιδιοτελή και μετά από επαρκή ενημέρωσή του για κάθε πτυχή του υπό συζήτηση θέματος. Οι γνώσεις και εμπειρία του μέλους αποτελούν επιπρόσθετα εχέγγυα ανεξαρτησίας της κρίσης του, επί θεμάτων που σχετίζονται με το αντικείμενο για το οποίο διαθέτει γνώσεις και εμπειρία. Ακόμη όμως και σε θέματα για τα οποία δεν διαθέτει εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία, θα πρέπει να έχει την ικανότητα σχηματισμού άποψης μετά από επαρκή διερεύνηση του θέματος, υποβολή ερωτήσεων και συλλογή πληροφοριών με κάθε πρόσφορο μέσο, έτσι ώστε να μην υιοθετεί άκριτα την άποψη άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επί του θέματος ή την πλειοψηφούσα τάση που δημιουργείται εντός του οργάνου.

ε. Επάρκεια χρόνου : Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους, είτε ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είτε των Επιτροπών τις οποίες ενδέχεται να στελεχώσουν. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος. Η επάρκεια χρόνου δεν αξιολογείται μόνο με γνώμονα τον αναγκαίο χρόνο συμμετοχής σε συνήθεις συνεδριάσεις αλλά και για την προετοιμασία του μέλους, την ενημέρωσή του επί των θεμάτων που αφορούν κάθε συνεδρίαση αλλά και τη δυνατότητά του να αφιερώνει χρόνο για την αντιμετώπιση έκτακτων περιπτώσεων που απαιτούν ανάληψη δράσης από το Διοικητικό Συμβούλιο.

στ) Γνώση της Εταιρικής Κουλτούρας και Στρατηγικής: Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται, μεταξύ άλλων και κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, για την εταιρική κουλτούρα, τις θεμελιώδεις αξίες καθώς και τη γενική στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας. Η γνώση αυτή διασφαλίζει ότι τα μέλη του Δ.Σ. μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στον ρόλο τους, συμβάλλοντας ουσιαστικά στη διακυβέρνηση και στη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας.

4. Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το εκάστοτε εκλεγόμενο Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να αποτελείται από πρόσωπα που, συλλογικά ενεργούντα, είναι σε θέση :

- α. Να καλύπτουν το σύνολο των αναγκών εποπτείας και διοίκησης του συνόλου της εταιρικής δραστηριότητας.
- β. 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.
- γ. Να τελούν μεταξύ τους σε σχέσεις συνεργασίας, αλληλεκτίμησης και αμοιβαίου σεβασμού.
- δ. Να λειτουργούν ομαδικά αλλά και με δυνατότητα κατανομής των διαφόρων τομέων ευθύνης, ανάλογα με τις επιμέρους δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες των μελών.
- ε. Να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρίας, όπως αυτή ενεργεί βάσει των αποφάσεών τους, με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τους κινδύνους που ανακύπτουν, να αντιμετωπίζουν συνήθεις και έκτακτες υποθέσεις της Εταιρίας 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.

Η Εταιρεία φέρει την κύρια ευθύνη για τον εντοπισμό τυχόν κενών στη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπισή τους. Προς τον σκοπό αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση της συλλογικής του επάρκειας, ενώ ενδείκνυται και η αξιολόγηση από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους, για την περαιτέρω ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του οργάνου.

5. Παρακολούθηση εφαρμογής Πολιτικής Καταλληλότητας

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την τήρηση των αρχών της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στην εκπλήρωση αυτού του καθήκοντος, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο, εφαρμόζοντας την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων για την εκλογή μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο και διεξάγοντας ετήσια αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια.

Κατά περίπτωση, συνιστάται η συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, καθώς και του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εποπτεία και εφαρμογή της Πολιτικής. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά ως προς την εφαρμογή και τήρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέλους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρία διαδικασία, η οποία εκκινείται και οργανώνεται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταγράφει τα αποτελέσματα τόσο της αξιολόγησης που διενεργείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, όσο και της αυτοαξιολόγησής του και, κυρίως, τις τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, ενώ λαμβάνει και τα μέτρα που κρίνονται αναγκαία για την αποκατάσταση των αδυναμιών που εντοπίστηκαν.

Συγκεκριμένα, επανααξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται να πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- γ) 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.

Οι αξιολογήσεις αυτές λαμβάνονται υπόψη για την οποτεδήποτε επανεκλογή ή ανάκληση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η τήρηση των αρχών της Πολιτικής Καταλληλότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, επαναξιολογείται ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την τήρησή τους καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης ή υπόνοιας επέλευσης γεγονότος που ενδέχεται να συνιστά απόκλιση από τις αρχές αυτές.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν ακόμη τη θέση της υποψηφιότητάς τους αλλά και, στη συνέχεια, μετά την εκλογή τους ή σε κάθε περίπτωση τυχόν επανεκλογής τους, ενημερώνονται επαρκώς για την Πολιτική Καταλληλότητας που εφαρμόζει η Εταιρία.

6. Πλάνο διαδοχής

το Διοικητικό Συμβούλιο φέρει την ευθύνη για τη διασφάλιση της συνέχειας στην εταιρική διακυβέρνηση και την διαχείριση της Εταιρείας, μέσω της ύπαρξης κατάλληλου πλάνου διαδοχής για τα μέλη του, εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και επιτροπών.

Το πλάνο διαδοχής περιλαμβάνει τα εξής βασικά στοιχεία:

- Καταγραφή αναγκών διαδοχής σε ετήσια βάση, λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτούμενες δεξιότητες, την ποικιλομορφία, τη διάρκεια θητείας και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας.
- Εντοπισμό εσωτερικών και εξωτερικών υποψηφίων με τα κατάλληλα προσόντα, γνώσεις και εμπειρία, οι οποίοι δύνανται να καλύψουν κρίσιμες θέσεις σε περίπτωση αποχώρησης.
- Ανάπτυξη στελεχών και διατήρηση ταλέντου, μέσω καθοδήγησης, στοχευμένης εκπαίδευσης και ενίσχυσης ηγετικών δεξιοτήτων για εσωτερικούς διαδόχους.
- Μηχανισμούς άμεσης αντικατάστασης, σε περιπτώσεις έκτακτης αποχώρησης εκτελεστικών μελών, ώστε να εξασφαλίζεται η απρόσκοπτη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και η εύρυθμη λήψη αποφάσεων.



- Διαδικασία ενσωμάτωσης και ενημέρωσης νέων μελών, για τη γρήγορη εξοικείωση με την κουλτούρα, τις αξίες, τη στρατηγική και το ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας.

Το πλάνο διαδοχής επικαιροποιείται όποτε απαιτηθεί από μεταβολές στη δομή ή τη στρατηγική της Εταιρείας.