

## ΔΗΛΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ 2025

(Η παρούσα δήλωση συντάσσεται σύμφωνα με το άρθρο 152 του Ν.4548/2018 και αποτελεί μέρος της Ετήσιας Έκθεσης του Δ.Σ. της Εταιρείας)

### **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

#### **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

#### **2. ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ**

2.1 Γνωστοποίηση οικειοθελούς συμμόρφωσης της Εταιρείας με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης

2.2 Αποκλίσεις από το Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και αιτιολόγηση αυτών. Ειδικές διατάξεις του Κώδικα που δεν εφαρμόζει η Εταιρεία και εξήγηση των λόγων της μη εφαρμογής

#### **3. ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ**

3.1 Αμοιβές Μελών ΔΣ

3.2 Εταιρικό Συμφέρον

#### **4. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

4.1 Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου και πληροφορίες για τα Μέλη του

4.2 Πληροφορίες για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.3 Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου

4.4 Πλάνο διαδοχής μελών ΔΣ και Διευθύνοντας Συμβούλου

4.5 Εταιρικός γραμματέας

4.6 Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης Μελών ΔΣ

4.7 Λοιπά Στοιχεία

#### **5. ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

5.1 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

5.2 Επιτροπή Ελέγχου

#### **6. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

6.1 Εισαγωγή

6.2 Σκοπός

6.3 Πεδίο εφαρμογής

6.4 Παράγοντες καθορισμού αμοιβών

6.5 Είδη αμοιβών

6.6 Στοιχεία συμβάσεων με μέλη του ΔΣ

6.7 Διαδικασία Διαμόρφωσης Πολιτικής Αποδοχών

6.8 Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

6.9 Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων

6.10 Διάρκεια Ισχύος

#### **7. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ**

7.1 Εισαγωγή

7.2 Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου

7.3 Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

7.4 Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

7.5 Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας

## **8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΡΗ**

## **9. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ**

9.1 Κύρια χαρακτηριστικά του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου

9.2 Αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου

9.3 Αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης

## **10. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ**

## **11. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΕΤΟΧΟΥΣ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ**

11.1 Επικοινωνία με τους μετόχους

11.2 Η Γενική Συνέλευση των μετόχων

## **12. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

## **13. ΜΕΤΟΧΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΜΕΛΗ ΔΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ**

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ο όρος «εταιρική διακυβέρνηση» περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες διοικούνται και ελέγχονται.

Η εταιρική διακυβέρνηση αρθρώνεται ως ένα σύστημα σχέσεων ανάμεσα στη Διοίκηση της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ), τους μετόχους της και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, συνιστά τη δομή μέσω της οποίας προσεγγίζονται και τίθενται οι στόχοι της Εταιρείας, προσδιορίζονται τα μέσα επίτευξης των εταιρικών στόχων και καθίσταται δυνατή η παρακολούθηση της απόδοσης της Διοίκησης κατά τη διαδικασία εφαρμογής των παραπάνω.

Η εφαρμογή των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης προωθούν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και η αυξημένη διαφάνεια που προάγεται μέσω αυτών των αρχών έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της διαφάνειας στο σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας των ιδιωτικών επιχειρήσεων, αλλά και των δημόσιων οργανισμών και θεσμών.

Τον Ιούνιο του 2021 δημοσιοποιήθηκε ο νέος Ελληνικός Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.4706/2020 και το άρθρο 4 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Απόφαση 2/905/3.3.2021 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς) ο οποίος και αντικαθιστά τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εισηγμένες Εταιρείες που εκδόθηκε το 2013 από το ΕΣΕΔ.

Το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) ιδρύθηκε το 2012, ως αποτέλεσμα της σύμπραξης του Χρηματιστηρίου Αθηνών (ΕΧΑΕ) και του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), με τη νομική μορφή της Αστικής Μη Κερδοσκοπικής Εταιρείας.

Τακτικά μέλη του ΕΣΕΔ είναι σήμερα το ΕΧΑΕ, ο ΣΕΒ, η Ελληνική Ένωση Τραπεζών (ΕΕΤ), η Ένωση Θεσμικών Επενδυτών (ΕΘΕ) και η Ελληνική Εταιρεία Συμμετοχών και Περιουσίας (ΕΕΣΥΠ). Το ΕΣΕΔ εκδίδει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το γενικό πλάνο δράσης του περιλαμβάνει τη διαμόρφωση θέσεων επί του θεσμικού πλαισίου, την υποβολή προτάσεων, τη συμμετοχή σε διαβουλεύσεις και ομάδες εργασίας, τη διοργάνωση εκπαιδευτικών και ενημερωτικών δράσεων, την παρακολούθηση και αξιολόγηση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης και εφαρμογής των κωδίκων εταιρικής διακυβέρνησης, την παροχή εργαλείων συνδρομής και βαθμολόγησης των επιδόσεων των ελληνικών επιχειρήσεων.

## **2. ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ**

### **2.1 Γνωστοποίηση οικειοθελούς συμμόρφωσης της Εταιρείας με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης**

Η ΕΛΤΟΝ σύμφωνα με τα ειδικώς προβλεπόμενα στο άρθρο 17 του Ν.4706/20 και το άρθρο 4 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Απόφαση 2/905/3.3.2021 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς), έχει υιοθετήσει, με την από 15/7/2021 απόφαση 1477 του Διοικητικού της Συμβουλίου της, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (εφεξής καλούμενος ο “Κώδικας” ή “ΚΕΔ”) εκδόσεως Ιουνίου 2021, με τις αποκλίσεις οι οποίες αναφέρονται ρητώς στην παρούσα Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΔΕΔ), όπως αυτή αποτυπώνεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση της Εταιρείας.

Ο ΚΕΔ ο οποίος διαμορφώθηκε από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) και ο οποίος υιοθετήθηκε από την ΕΛΤΟΝ, είναι διαθέσιμος στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://www.esed.org.gr/web/guest/code-listed>.

#### **ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ 2021**

### **2.2 Αποκλίσεις από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και αιτιολόγηση αυτών. Ειδικές διατάξεις του Κώδικα που δεν εφαρμόζει η Εταιρεία και εξήγηση των λόγων της μη εφαρμογής**

Η Εταιρεία βεβαιώνει με την παρούσα δήλωση ότι εφαρμόζει πιστά και απαρέγκλιτα τις διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας (Ν.4548/2018, Ν.4706/2020) και οι οποίες αποτελούν τις ελάχιστες απαιτήσεις τις οποίες πρέπει να πληροί οποιοσδήποτε Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, εφαρμοζόμενος από Εταιρεία, οι μετοχές της οποίας διαπραγματεύονται σε οργανωμένη αγορά.

Σημαντική προσθήκη στο νέο Κώδικα αποτελεί η υιοθέτηση του προτύπου της εξήγησης για τη μη συμμόρφωση της Εταιρείας με συγκεκριμένες ειδικές πρακτικές του Κώδικα ( αρχή «Συμμόρφωση ή Εξήγηση» -“Comply or Explain”).

Αυτό σημαίνει ότι ο νέος Κώδικας ακολουθεί τη προσέγγιση «συμμόρφωση ή εξήγηση» και απαιτεί από τις εισηγμένες εταιρείες που επιλέγουν να το εφαρμόζουν να δημοσιοποιούν την πρόθεσή τους αυτή και είτε να συμμορφώνονται με το σύνολο των ειδικών πρακτικών του Κώδικα, ή να εξηγούν τους λόγους μη συμμόρφωσης με συγκεκριμένες ειδικές πρακτικές.

Η εξήγηση των λόγων μη συμμόρφωσης δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο σε απλή αναφορά της πρακτικής με την οποία δε συμμορφώνεται η εταιρεία, αλλά να αιτιολογείται με τρόπο ξεκάθαρο και συγκεκριμένο. Ειδικότερα, η εξήγηση μη συμμόρφωσης πρέπει:

- να είναι ορισμένη ως προς τις θέσεις της Εταιρείας, ειδική και όχι τυποποιημένη,
- να είναι ουσιαστική, υπό την έννοια ότι θέτει το πλαίσιο και το λόγο της μη συμμόρφωσης,
- να είναι κατανοητή και πειστική,
- να αξιολογεί τον κίνδυνο της απόκλισης και να περιγράφει τα μέτρα που έχουν ληφθεί προς ελαχιστοποίηση τυχόν κινδύνων ως προς τη μη συμμόρφωση με τη σχετική αρχή, και
- να αναφέρει κατά πόσον η απόκλιση από τις διατάξεις του Κώδικα είναι χρονικά περιορισμένη, να δίνεται εκτίμηση χρόνου ευθυγράμμισης της Εταιρείας με τις διατάξεις του Κώδικα και τέλος, να αναφέρει η εταιρεία κάποια εναλλακτική πρακτική που έχει υιοθετήσει ως πιο ενδεδειγμένη, καθώς και για ποιους λόγους τη θεωρεί πιο ενδεδειγμένη και ωφέλιμη στα πλαίσια τήρησης υψηλών προτύπων εταιρικής διακυβέρνησης. Με αυτόν τον τρόπο, οι επενδυτές και τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι σε θέση να αξιολογήσουν ακόμα και αν η εταιρεία δεν εφαρμόζει κάποια πρακτική του Κώδικα, αν εντούτοις αντιλαμβάνεται πράγματι τη σημασία της εταιρικής διακυβέρνησης και με την ποιότητα της εξήγησης επιτυγχάνει την απαιτούμενη αποτελεσματικότητα.

Σε σχέση με τις εν λόγω πρόσθετες πρακτικές και αρχές που καθιερώνει ο νέος ΚΕΔ, υφίστανται κατά την παρούσα χρονική στιγμή ορισμένες αποκλίσεις (συμπεριλαμβανομένης της περιπτώσεως της μη εφαρμογής) για τις οποίες αποκλίσεις ακολουθεί σύντομη ανάλυση καθώς και επεξήγηση των λόγων που δικαιολογούν αυτές.

### **3. ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ**

#### **3.1 Αμοιβές Μελών ΔΣ**

##### Ειδική Πρακτική

*“2.4.3. Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην εταιρεία. Η διαδικασία για την ανάπτυξη πολιτικής αποδοχών χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Οι πρόσθετες αποδοχές των 26 Ν.4548/2018, άρθρο 110, παρ. 1 27 Ν.4706/2020, άρθρο 11 Ν Σ / Ε Ν 21 μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις”.*

Το άρθρο 5 της ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών προβλέπει τη δυνατότητα να καθορισθούν ανά πάσα στιγμή κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών προς

επιβράβευση των μελών του ΔΣ. Οι αμοιβές αυτές θα βασίζονται σε προκαθορισμένα μετρήσιμα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια τα οποία θα συνδέονται με την πορεία της Εταιρείας, ικανοποιώντας την ως ανωτέρω απαίτηση. Η Εταιρεία δεν καταβάλλει σήμερα μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του ΔΣ. Ωστόσο, σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών, δύναται να καθορίσει στο μέλλον σχετικά κριτήρια.

Η Εταιρεία δύναται ανά πάσα στιγμή να καθορίσει κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, επιβραβεύοντας την απόδοση των μελών του ΔΣ βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων, τα οποία θα συνδέονται με την πορεία της Εταιρείας ή και του Ομίλου.

**Ενδεικτικά**, τέτοια κριτήρια μπορεί να είναι ο ετήσιος προϋπολογισμός, το ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων, η ανώνυμη ανατροφοδότηση, η ετήσια αξιολόγηση ατομικής ή/και συλλογικής απόδοσης και τα αποτελέσματα έρευνας ικανοποίησης και δέσμευσης εργαζομένων.

Στο πλαίσιο επίτευξης ετήσιων ποσοτικών κριτηρίων εντάσσεται η κερδοφορία της Εταιρείας και για την περίπτωση αυτή δύναται να λαμβάνουν αμοιβή τα μέλη του ΔΣ συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη οιασδήποτε χρήσεως της Εταιρείας.

#### Ειδική Πρακτική

*“2.4.13. Η ωρίμανση των δικαιωμάτων προαίρεσης ορίζεται σε διάστημα όχι μικρότερο των τριών (3) ετών από την ημερομηνία χορήγησής τους στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.”*

Στο καταστατικό της ΕΛΤΟΝ (άρθρο 7 παρ. 7) προβλέπεται η δυνατότητα θέσπισης προγράμματος διάθεσης μετοχών προς τα μέλη του ΔΣ, το προσωπικό της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών (άρθρο 32 Ν.4308/2014, όπως ισχύει), με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου 113 του Ν.4548/2018, με απόφαση της καταστατικής Γενικής Συνέλευσης (ΓΣ).

Ωστόσο, στην Πολιτική Αποδοχών ή στο Καταστατικό της Εταιρείας δεν προβλέπεται ρητά ελάχιστη περίοδος ωρίμανσης των δικαιωμάτων προαίρεσης, όπως προβλέπεται από την ειδική πρακτική 2.4.13 του Κώδικα.

Η Εταιρεία συμμορφώνεται με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, καθώς το άρθρο 113 του Ν.4548/2018 παρέχει τη δυνατότητα καθορισμού των όρων του προγράμματος, συμπεριλαμβανομένης της περιόδου ωρίμανσης, με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης ή/και του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία, δυνάμει της από 01.07.2025 απόφασης της Γενικής Συνέλευσης, έχει εγκρίνει πρόγραμμα αγοράς ιδίων μετοχών, καθώς και τη δυνατότητα δωρεάν διάθεσης αυτών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό, σύμφωνα με το άρθρο 114 του Ν. 4548/2018.

Το πρόγραμμα αγοράς ιδίων μετοχών ξεκίνησε εντός του 2025 και βρίσκεται σε εξέλιξη. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναμένεται να καθορίσει τους ειδικότερους όρους διάθεσης των μετοχών, συμπεριλαμβανομένων των δικαιούχων και των όρων χορήγησης.

Ως εκ τούτου, η πρόβλεψη για τριετή περίοδο ωρίμανσης θα εξεταστεί κατά την εξειδίκευση του προγράμματος από το Δ.Σ., ώστε να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση με τις αρχές του Κώδικα.

#### Ειδική Πρακτική

*“2.4.14. Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προβλέπουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριθών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικής βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού.”*

Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν προβλέπουν τη λήψη bonus ή άλλων μεταβλητών αποδοχών που σχετίζονται με τις επιδόσεις. Ωστόσο, ο Γενικός Διευθυντής, έχει τη δυνατότητα λήψης μεταβλητών αποδοχών (bonus), σύμφωνα με τη νέα Πολιτική Αποδοχών, σε περίπτωση επίτευξης στόχου συνδεδεμένου με την κερδοφορία του Ομίλου προ τόκων, φόρου και αποσβέσεων (EBITDA). Ως εκ τούτου, δεν τίθεται ζήτημα επιστροφής bonus λόγω παράβασης συμβατικών όρων, ανακριβών οικονομικών καταστάσεων ή εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων.

### **3.2 Εταιρικό Συμφέρον**

#### Ειδική Πρακτική

*“4.5. Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα) γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και εφεξής στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω δεσμεύσεις αναφέρονται στο Διοικητικό Συμβούλιο μόλις προκύψουν.”*

Η Εταιρεία δεν έχει θεσμοθετήσει υποχρέωση αναλυτικής γνωστοποίησης τυχόν επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα) πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ.

Η απόκλιση βασίζεται στην υφιστάμενη πρακτική της Εταιρείας και στην αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ. Παρά την έλλειψη θεσμοθετημένης υποχρέωσης, τα μέλη του ΔΣ προβαίνουν σε σχετική γνωστοποίηση εάν κρίνουν ότι υπάρχει οποιοσδήποτε κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων ή ότι η ανεξαρτησία τους μπορεί να επηρεαστεί, είτε επαγγελματικά είτε οικονομικά.

Επιπλέον, η Εταιρεία παρακολουθεί και διαχειρίζεται συνεχώς πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων μέσω εσωτερικών διαδικασιών και δεσμεύεται να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και διαφάνειας. Τυχόν αλλαγές στις επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του ΔΣ γνωστοποιούνται στο ΔΣ όταν προκύψουν, στο πλαίσιο διασφάλισης της ακεραιότητας της εταιρικής διακυβέρνησης.

## **4. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

Η δήλωση συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του άρθρου 152 του Ν.4548/2018 καθώς και του άρθρου 18 του Ν.4706/2020.

### **4.1 Σύνοψη Διοικητικού Συμβουλίου και πληροφορίες για τα Μέλη του**

Το ΔΣ της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Καταστατικού αυτής, αποτελείται από τρία (3) έως εννέα (9) μέλη, τα οποία εκλέγονται από τη ΓΣ των μετόχων με απόλυτη πλειοψηφία των ψήφων, που εκπροσωπούνται στη Συνέλευση. Τα μέλη του ΔΣ μπορεί να είναι μέτοχοι

της Εταιρείας ή άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (μη μέτοχοι). Τα μέλη του ΔΣ είναι απεριόριστως επανεκλέξιμα και ελεύθερα ανακλητά από τη ΓΣ ανεξάρτητα από το χρόνο λήξης της θητείας τους.

Η θητεία των μελών του ΔΣ ανέρχεται σε τρία (3) έτη, αρχόμενη από την επόμενη της ημέρας εκλογής τους από τη ΓΣ και λήγουσα την αντίστοιχη ημερομηνία του τρίτου έτους. Σε περίπτωση που κατά τη λήξη της θητείας του δεν έχει εκλεγεί νέο ΔΣ, παρατείνεται η θητεία του αυτόματα μέχρι την πρώτη Τακτική ΓΣ μετά τη λήξη της θητείας του, η οποία όμως δεν μπορεί να υπερβεί την τετραετία. Κάθε σύμβουλος οφείλει να προσέρχεται και να συμμετέχει ανελλιπώς στις συνεδριάσεις του ΔΣ.

Κάθε σύμβουλος υποχρεούται να τηρεί αυστηρώς τα τυχόν απόρρητα της επιχειρήσεως τα οποία γνωρίζει λόγω της ιδιότητάς του.

Το ΔΣ συνεδριάζει στην έδρα της Εταιρείας κάθε φορά που το απαιτεί ο νόμος, το Καταστατικό ή οι ανάγκες της Εταιρείας, κατόπιν προσκλήσεως του Προέδρου αυτού ή του αναπληρωτή του. Στην πρόσκληση πρέπει να αναγράφονται με σαφήνεια και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, διαφορετικά η λήψη αποφάσεων επιτρέπεται μόνο εφόσον παρίστανται ή αντιπροσωπεύονται όλα τα μέλη του ΔΣ και κανείς δεν αντιλέγει στη λήψη αποφάσεων. Το ΔΣ μπορεί εγκύριως να συνεδριάσει εκτός έδρας του σε άλλο τόπο, είτε στην ημεδαπή, είτε στην αλλοδαπή εφόσον στη συνεδρίαση αυτή παρίστανται ή αντιπροσωπεύονται όλα τα μέλη του και κανένα δεν αντιλέγει στην πραγματοποίηση της συνεδρίασης και στη λήψη αποφάσεων. Το ΔΣ μπορεί να συνεδριάζει με τηλεδιάσκεψη. Στην περίπτωση αυτή η πρόσκληση προς τα μέλη του ΔΣ περιλαμβάνει τις αναγκαίες πληροφορίες για τη συμμετοχή αυτών στην τηλεδιάσκεψη. Στις συνεδριάσεις του ΔΣ προεδρεύει ο Πρόεδρος ή ο νόμιμος αναπληρωτής του.

Το ΔΣ βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει έγκυρα, όταν παρίσταται ή αντιπροσωπεύει το πενήντα τοις εκατό (50%) συν ένας (1) σύμβουλος. Σε καμία όμως περίπτωση ο αριθμός των συμβούλων που παρίσταται αυτοπροσώπως, δεν μπορεί να είναι μικρότερος των τριών (3).

Το ΔΣ αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των μελών του, που είναι παρόντα ή αντιπροσωπεύονται. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου αυτού. Κάθε σύμβουλος έχει μία (1) ψήφο. Κατ'εξάιρεση μπορεί να έχει δύο (2) ψήφους όταν αντιπροσωπεύει άλλο Σύμβουλο. Η ψηφοφορία στο ΔΣ είναι φανερή, εκτός αν με απόφαση του ορισθεί ότι για συγκεκριμένο θέμα θα γίνει μυστική ψηφοφορία, οπότε στην περίπτωση αυτή η ψηφοφορία γίνεται με ψηφοδέλτιο.

Οι συζητήσεις και αποφάσεις του ΔΣ καταχωρούνται περιληπτικά σε ειδικό βιβλίο, που μπορεί να τηρείται και κατά το μηχανογραφικό σύστημα. Ύστερα από αίτηση μέλους του ΔΣ, ο Πρόεδρος υποχρεούται να καταχωρήσει στα πρακτικά ακριβή περίληψη της γνώμης του. Στο βιβλίο αυτό καταχωρείται επίσης κατάλογος των παριστάμενων ή αντιπροσωπευόμενων κατά τη συνεδρίαση μελών του ΔΣ. Αντίγραφα πρακτικών συνεδριάσεων του ΔΣ για τα οποία

υπάρχει υποχρέωση καταχώρησής τους στο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.4548/2018 όπως ισχύει, υποβάλλονται στην αρμόδια εποπτεύουσα αρχή μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη συνεδρίαση του ΔΣ. Τα πρακτικά του ΔΣ υπογράφονται από το Πρόεδρο ή εάν αυτός κωλύεται από το νόμιμο αναπληρωτή του. Κανείς σύμβουλος δεν μπορεί να αρνηθεί τη υπογραφή των πρακτικών των συνεδριάσεων που έλαβε μέρος, δικαιούται όμως να ζητήσει αναγραφή της γνώμης του τα πρακτικά αν διαφωνεί με την απόφαση που πάρθηκε. Πάντως η μη υπογραφή του πρακτικού από τον παριστάμενο στη συνεδρίαση δε συνεπάγεται καμία ακυρότητα για την απόφαση που νόμιμα πάρθηκε αρκεί να μνημονεύεται η άρνηση προς υπογραφή αυτού. Τα αντίγραφα και τα αποσπάσματα των πρακτικών του ΔΣ επικυρώνονται από τον Πρόεδρο ή εάν αυτός κωλύεται από το νόμιμο αναπληρωτή του χωρίς να απαιτείται άλλη επικύρωσή τους.

Το ΔΣ μπορεί να αναθέτει την άσκηση όλων ή μερικών από τις εξουσίες και αρμοδιότητές του (εκτός από αυτές που απαιτούν συλλογική ενέργεια) και την εκπροσώπηση της Εταιρείας, σε ένα ή περισσότερα πρόσωπα, μέλη του ή μη, καθορίζοντας συγχρόνως και την έκταση αυτής της ανάθεσης.

Αν για οποιοδήποτε λόγο, κενωθεί θέση Συμβούλου λόγω παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, επιβάλλεται στους Συμβούλους που απομένουν, εφόσον είναι τουλάχιστον τρεις, να εκλέξουν προσωρινά αντικαταστάτη για το υπόλοιπο της θητείας του Συμβούλου που αναπληρώνεται υπό την προϋπόθεση ότι η αναπλήρωση αυτή δεν είναι εφικτή από τα αναπληρωματικά μέλη, που έχουν τυχόν εκλεγεί από τη ΓΣ.

Η ανωτέρω εκλογή από το ΔΣ γίνεται με απόφαση των απομενόντων μελών εάν είναι τουλάχιστον τρία (3) και ισχύει για το υπόλοιπο της θητείας του μέλους που αντικαθίσταται. Η απόφαση της εκλογής υποβάλλεται στη δημοσιότητα του άρθρου 12 του Ν.4548/2018 και ανακοινώνεται από το ΔΣ στην αμέσως προσεχή ΓΣ, η οποία μπορεί να αντικαταστήσει τους εκλεγέντες, ακόμη και αν δεν έχει αναγραφεί σχετικό θέμα στην ημερήσια διάταξη.

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο απώλειας της ιδιότητας μέλους ή μελών του ΔΣ, τα υπόλοιπα μέλη μπορούν να συνεχίσουν τη διαχείριση και την εκπροσώπηση της Εταιρείας και χωρίς την αντικατάσταση των ελλειπόντων μελών σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, με την προϋπόθεση ο αριθμός αυτών υπερβαίνει το ήμισυ των μελών, όπως είχαν πριν από την επέλευση των ανωτέρω γεγονότων. Σε κάθε περίπτωση τα μέλη αυτά δεν επιτρέπεται να είναι λιγότερα των τριών (3).

#### 4.2 Πληροφορίες για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Το ΔΣ της Εταιρείας κατόπιν της εκλογής του από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση και συγκρότησης σε σώμα την 20/06/2024 είναι εξαμελές και αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

- I. **Λαυρέντιος Ελευθέριος Αλβέρτης** του Νικολάου, Πρόεδρος του ΔΣ, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, θητεία από 20/06/2024 έως 20/06/2027.
- II. **Άλκηστη Παπαθανασίου** του Νέστορα, Διευθύνουσα Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος, θητεία από 20/06/2024 έως 20/06/2027.
- III. **Αθανάσιος Ηλιόπουλος** του Παναγιώτη, εκτελεστικό μέλος, θητεία από 20/06/2024 έως 20/06/2027.
- IV. **Άννα Μουρατίδου** του Νικολάου, εκτελεστικό μέλος, θητεία από 20/06/2024 έως 20/06/2027.
- V. **Χρήστος Πουλής** του Κωνσταντίνου, μη εκτελεστικό μέλος, θητεία από 20/06/2024 έως 20/06/2027.
- VI. **Αντώνιος Μούζας** του Αθανασίου, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, θητεία από 20/06/2024 έως 20/06/2027.

Το ως άνω εξαμελές ΔΣ εξελέγη από τη ΓΣ των μετόχων της Εταιρείας που πραγματοποιήθηκε την 20η Ιουνίου 2024, συγκροτήθηκε σε σώμα την 20η Ιουνίου 2024 και η θητεία του είναι τριετής ισχύουσα μέχρι την 20η Ιουνίου 2027.

Η εταιρεία εκπροσωπείται και δεσμεύεται από τη Διευθύνουσα Σύμβουλο και εκτελεστικό μέλος του ΔΣ κα. Άλκηστη Παπαθανασίου.

Το ως άνω ΔΣ συγκροτήθηκε σε σώμα ως ανωτέρω, κατά τη συνεδρίαση αυτού και καταχωρήθηκε στο ΓΕΜΗ με κωδικό αριθμό καταχώρησης 4269172 από το Υπουργείο Ανάπτυξης, Γενική Γραμματεία Εμπορίου, Γενική Διεύθυνση Αγοράς & Προστασίας Καταναλωτή, Διεύθυνση Εταιρειών, Τμήμα Εισηγμένων ΑΕ.

Το ΔΣ εξέτασε τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν.4706/2020, και διαπίστωσε ότι πληρούνται για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του, τον κύριο Λαυρέντιο Ελευθέριο Αλβέρτη και τον κύριο Αντώνιο Μούζα. Η διαπίστωση πλήρωσης των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ, αποτυπώνεται σε σχετικό πρακτικό της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων και του Διοικητικού Συμβουλίου στις 12/1/2026 με θέμα την ετήσια αξιολόγηση ΔΣ για τη χρήση 2025.

Τα συνοπτικά βιογραφικά στοιχεία των μελών του ΔΣ έχουν ως εξής:

- I. **Λαυρέντιος - Ελευθέριος Αλβέρτης**: Γεννήθηκε στην Αθήνα το 1966. Είναι απόφοιτος της Νομικής Αθηνών με μεταπτυχιακό στο Διεθνές Επιχειρηματικό και Ευρωπαϊκό Δίκαιο από το Πανεπιστήμιο της Lille. Διαθέτει σημαντική επαγγελματική εμπειρία ως Νομικός Σύμβουλος και ως στέλεχος σε διοικητικές θέσεις μεγάλων εταιρειών και

ομίλων του χρηματοοικονομικού και ασφαλιστικού κλάδου, των ιατρικών υπηρεσιών, της τηλεόρασης και του κινηματογράφου, των κτηματομεσιτικών, καθώς και στους κλάδους της παραγωγής και διάθεσης πλαστικών, χημικών και κατασκευαστικών υλικών. Κατείχε θέση Γενικού Διευθυντή και μετέχει σε Διοικητικά Συμβούλια εταιριών που ασχολούνται με λύσεις κυκλικής οικονομίας.

- II. Άλκηστη Παπαθανασίου: Γεννήθηκε το 1969. Βασική μέτοχος της ΕΛΤΟΝ και άνω της εικοσαετίας συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ως εκτελεστικό μέλος. Απόφοιτος του Χημικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Έχει πολυετή εμπειρία στις Προμήθειες και τη Διασφάλιση Ποιότητας καθώς και στη διοίκηση του Τμήματος Εφοδιαστικής Αλυσίδας του Ομίλου.
- III. Αθανάσιος Ηλιόπουλος: Γεννήθηκε το 1967. Ανέλαβε καθήκοντα Γενικού Διευθυντή του Ομίλου ΕΛΤΟΝ στις 02/10/2023. Ο κος Ηλιόπουλος, απόφοιτος του Εθνικού Μετσοβείου Πολυτεχνείου, έχει πλούσια εμπειρία με υπηρεσία ως Διευθύνων Σύμβουλος πολυεθνικής εταιρείας για την Ελλάδα, την Πολωνία, την Κύπρο και τη Βουλγαρία τα τελευταία 14 χρόνια. Στο σύνολο της καριέρας του, ο κος Ηλιόπουλος κατείχε ρόλους γενικής και εμπορικής διεύθυνσης σε μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Το εύρος της εμπειρίας του αντικατοπτρίζει την ικανότητα σφαιρικής κατανόησης διαφορετικών κλάδων στο πλαίσιο των απαιτήσεων της νέας εποχής ενώ το ιστορικό επιτυχιών του σχετικά με την αύξηση κύκλου εργασιών και κερδοφορίας στις εταιρείες που έχει αναλάβει συνάδει με τη στρατηγική και τους στόχους του Ομίλου ΕΛΤΟΝ
- IV. Άννα Μουρατίδου: Γεννήθηκε το 1971. Ανέλαβε καθήκοντα Οικονομικής Διευθύντριας του Ομίλου ΕΛΤΟΝ στις 16/01/2023. Η κα. Μουρατίδου είναι απόφοιτος του Οικονομικού Τμήματος του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και κάτοχος αδειάς Α τάξης του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος καθώς και fellow member της AIA (Association of International Accountants). Κατέχει 30ετή εμπειρία σε διάφορες διευθυντικές θέσεις Οικονομικών Υπηρεσιών (CFO, Διευθύντρια Λογιστηρίου, Chief Financial Controller) σε μεγάλες πολυεθνικές και ελληνικές εταιρείες. Η πολυετής επαγγελματική εμπειρία διαμορφώθηκε μέσω εξειδίκευσης σε διάφορους κλάδους (υπηρεσιών, εμπορίου-διανομής, βιομηχανίας) καθώς και έντονης εταιρικής κουλτούρας διαφορετικών εθνικοτήτων (Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Αίγυπτο). Η επαγγελματική της εμπειρία σε εξειδικευμένα αντικείμενα της οικονομικής διεύθυνσης μεγάλων και απαιτητικών οργανισμών (ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις διεθνών προτύπων, έλεγχοι ενδοομιλικών συναλλαγών, εμπορική ανάλυση οικονομικών μεγεθών και δεικτών, project management, αναδιάρθρωση εξόδων/κόστους, αναδιάρθρωση δανεισμού, σχεδιασμός ERP) καθιστά την κα Μουρατίδου ως στέλεχος με ουσιαστικό και καταλυτικό ρόλο στη διαμόρφωση της στρατηγικής καθώς και των ετησίων πλάνων της Εταιρείας και του Ομίλου στο σύνολό του.
- V. Χρήστος Πουλής: Γεννήθηκε το 1948. Απόφοιτος Παντείου Πανεπιστημίου. Διατέλεσε Διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού μεγάλης πολυεθνικής Εταιρείας και μέλος του Διοικητικού της Συμβουλίου επί 25ετία. Υπήρξε σύμβουλος διοίκησης πολυεθνικής

φαρμακευτικής εταιρείας. Από το 2008 είναι μέλος του ΔΣ και έχει διατελέσει Αντιπρόεδρος και Πρόεδρος της ΕΛΤΟΝ.

- VI. Αντώνιος Μούζας: Γεννήθηκε το 1964. Έχει διατελέσει Διευθύνων Σύμβουλος και έχει μακρόχρονη εμπειρία σε Ελληνικές και ξένες Τράπεζες, χρηματιστηριακές και εταιρείες επενδυτικής τραπεζικής στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Κατέχει πτυχίο Οικονομικών Επιστημών της Σχολής Νομικών και Οικονομικών Επιστημών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, MBA από το ALBA Business School και μεταπτυχιακές σπουδές στο INSEAD. Διαθέτει πολυετή επαγγελματική εμπειρία στη συμβουλευτική υποστήριξη της διοίκησης έργων και συμμετοχή σε due diligence (εξαγορές/ συγχωνεύσεις) εταιρειών στο χώρο της εμπορίας/ διανομής χημικών α' υλών και υπηρεσιών.

Τα βιογραφικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων Διευθυντικών στελεχών είναι αναρτημένα στο website της εταιρείας, στην ενότητα ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΕΝΔΥΤΩΝ -> Εταιρική διακυβέρνηση <https://elton-group.com/el/corporate-governance> ,«ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΜΕΛΩΝ ΔΣ & ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ».

#### **4.3 Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου**

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτό-αξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία πραγματοποιείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του ΔΣ και των επιτροπών με σύνθεση όπως υφίστανται την 31/12/2025 πραγματοποιήθηκε από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στις αρχές του τρέχοντος έτους 2026 και βασίστηκε σε δομημένο ερωτηματολόγιο που κάλυψε παράγοντες ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, όπως αυτοί προσδιορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας της εταιρείας καθώς και σε ποιοτικά χαρακτηριστικά.

#### **4.4 Πλάνο διαδοχής μελών Δ.Σ. και Διευθύνοντος Συμβούλου**

Με την από 06/10/2023 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίθηκε Πλάνο Διαδοχής μελών Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου κατόπιν της από 06/10/2023 σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων.

#### **4.5 Εταιρικός Γραμματέας**

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποστηρίζεται από ικανό, εξειδικευμένο και έμπειρο εταιρικό γραμματέα ώστε να συμμορφώνεται με τις εσωτερικές διαδικασίες και πολιτικές, τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς και να λειτουργεί αποτελεσματικά και αποδοτικά. Ο εταιρικός γραμματέας είναι αρμόδιος, σε συνεννόηση και με τον Πρόεδρο, για τη διασφάλιση άμεσης, σαφούς και πλήρους πληροφόρησης του Διοικητικού Συμβουλίου, την ένταξη νέων

μελών, την οργάνωση Γενικών Συνελεύσεων, τη διευκόλυνση επικοινωνίας μετόχων με το Διοικητικό Συμβούλιο και τη διευκόλυνση επικοινωνίας του Διοικητικού Συμβουλίου με τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη. Εντός του 2024 ανατέθηκε ο ρόλος του Εταιρικού Γραμματέα στον Υπεύθυνο Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων της εταιρείας.

#### **4.6 Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης Μελών ΔΣ**

Το Διοικητικό Συμβούλιο (όπως αυτό εκλέχτηκε από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση και συγκροτήθηκε σε σώμα την 20/06/2024) αναγνωρίζοντας τη σημασία της ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών του, εντός Οκτωβρίου και Νοεμβρίου 2024 παρακολούθησε επιμορφωτικό σεμινάριο πάνω σε θέματα ESG, Εταιρικής Διακυβέρνησης και Κυβερνοασφάλειας (Cybersecurity).

#### **4.7 Λοιπά Στοιχεία**

Κατά τη διάρκεια της χρήσης 2025 (01/01-31/12/2025), εκδόθηκαν 39 πρακτικά συνεδρίασης Διοικητικού Συμβουλίου προς κάλυψη επιχειρησιακών αναγκών.

Οι απουσίες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δε σχετίζονται με σημαντικά θέματα όπως η έγκριση οικονομικών καταστάσεων.

Ακολουθεί πίνακας πληροφόρησης συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις εντός της χρήσης 2025. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αυτή που εγκρίθηκε από την εκλογή της Γενικής Συνέλευσης στις 20/06/2024 και της ακόλουθης συγκρότησης σε σώμα:

39 Πρακτικά Συνεδριάσεων ΔΣ εντός του 2025		
Σύνθεση ΔΣ περίοδος 01/01-31/12/2025	Ποσοστό συμμετοχής ανά μέλος στις συνεδριάσεις	Παρουσία συνεδριάσεων ανά μέλος
ΛΑΥΡΕΝΤΙΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΛΒΕΡΤΗΣ / Πρόεδρος, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	100,00 %	39
ΑΛΚΗΣΤΗ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ / Διευθύνουσα Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	100,00 %	39
ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ / εκτελεστικό μέλος	100,00 %	39
ANNA ΜΟΥΡΑΤΙΔΟΥ / εκτελεστικό μέλος	100,00 %	39
ΧΡΗΣΤΟΣ ΠΟΥΛΗΣ / μη εκτελεστικό μέλος	94,87 %	37
ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΜΟΥΖΑΣ / ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	97,44 %	38

Ακολουθεί πίνακας πληροφόρησης σχετικά με άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα).

**ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ**

ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΣ ΤΗΣ ΕΛΤΟΝ ΑΕΒΕ	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Α/Α	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ
Διευθύνουσα Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	ΑΛΚΗΣΤΗ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ	1	ELTON CORPORATION SA	Πρόεδρος, εκτελεστικό μέλος ΔΣ
#1, #2, #3, #4, #5, #6: θυγατρικές Ομίλου ΕΛΤΟΝ		2	ELTON KIMYA SANAYI VE TICARET AS	Πρόεδρος ΔΣ, εκτελεστικό μέλος
		3	ELTON CORPORATION EOOD	Διαχειρίστρια
		4	ELTON CORPORATION DOO	Διαχειρίστρια
		5	ELTON CORPORATION LLC	Διαχειρίστρια
		6	N.ΛΕΚΟΣ ΑΕ	Πρόεδρος & Διευθύνουσα Σύμβουλος

ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΣ ΤΗΣ ΕΛΤΟΝ ΑΕΒΕ	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Α/Α	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ
Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΜΟΥΖΑΣ	1	OPTIMA BANK	Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Brokerage

ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΣ ΤΗΣ ΕΛΤΟΝ ΑΕΒΕ	ΟΝΟΜ/ΜΟ	Α/Α	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ
Πρόεδρος, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος	ΛΑΥΡΕΝΤΙΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΛΒΕΡΤΗΣ	1	ΙΝΤΕΡΣΑΛΟΝΙΚΑ ΑΕΓΑ	Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ
		2	ΙΝΤΕΡΣΑΛΟΝΙΚΑ ΑΑΕΖ	Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ
		3	WATT ΑΕ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ
		4	ONEX WATT ΑΕ	Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ
		5	CHEMITEC ΑΕ	Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ
		6	ΑΛΤΕΜΠΑΡ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΕ	Διαχειριστής

Τέλος, το ΔΣ δεσμεύεται να επανεξετάζει ετησίως την εταιρική στρατηγική, τους κύριους επιχειρηματικούς κινδύνους, καθώς και τα ισχύοντα συστήματα και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου.

**5. ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

## 5.1 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Η **Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων** έχει συσταθεί με σκοπό την εισήγηση προς το ΔΣ των αμοιβών των μελών του, των διευθυντικών στελεχών και ευρύτερα την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών και της έκθεσης αμοιβών της Εταιρείας στοχεύοντας στην προσέλκυση αλλά και διατήρηση ικανών στελεχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη του ΔΣ. Προεδρεύεται από ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ.

Ειδικότερα:

5.1.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αποσκοπεί στην υποβοήθηση του ΔΣ σε ότι αφορά τις γενικές αρχές που διέπουν τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων της Εταιρείας, ειδικότερα δε την πολιτική αποδοχών, παροχών και κινήτρων για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, τα στελέχη και τους εργαζόμενους της Εταιρείας, σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας γενικότερα, όσο και την εξασφάλιση της αποτελεσματικής διοίκησης της Εταιρείας εντοπίζοντας και υποδεικνύοντας τα κατάλληλα υποψήφια πρόσωπα για την πλήρωση θέσεων του ΔΣ, και την πρόσληψη ανώτατων διευθυντικών στελεχών.

5.1.2 Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για τον εντοπισμό κατάλληλων προσώπων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ και για τη διατύπωση προτάσεων προς το ΔΣ, σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.

5.1.3 Η Επιτροπή καταρτίζει σχέδιο πολιτικής αποδοχών σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν.4548/2018.

5.1.4 Η Επιτροπή εξετάζει και αξιολογεί την ετήσια έκθεση αμοιβών.

5.1.5 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επικουρεί το ΔΣ της Εταιρείας ώστε να διασφαλίσει ότι η Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4548/2018 (άρθρα 109-112):

- Είναι σύμφωνη με τις αξίες, τις αρχές, την επιχειρησιακή στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Εναρμονίζει τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της διοίκησης της Εταιρείας με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των Μετόχων της, λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων όλων των άλλων ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Αποθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων, προάγει την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή ελαχιστοποιεί τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν.

- Στοιχειοθετεί σαφή και διαφανή διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Εταιρείας.
- Είναι σύμφωνη με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς.
- Προωθεί τη βιωσιμότητα και τις μακροπρόθεσμες προοπτικές της λειτουργίας της Εταιρείας και ενισχύει τη διαφάνεια.

5.1.6 Λαμβάνει δίκαιες, ισορροπημένες και ορθές αποφάσεις, αναφορικά με τις αποδοχές των ατόμων που κατέχουν καίριες θέσεις στην Εταιρεία.

5.1.7 Διασφαλίζει ότι η σύνθεση, η δομή και η λειτουργία του ΔΣ πληροί τις σχετικές νομοθετικές, κανονιστικές και εποπτικές απαιτήσεις, και ευθυγραμμίζεται με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας την οποία και έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

5.1.8 Εποπτεύει την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών από την Εταιρεία, την υποβολή προτάσεων για την αναθεώρηση της ενώ εισηγείται κατά περίπτωση την προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σύμφωνα με τους όρους της Πολιτικής Αποδοχών.

5.1.9 Διασφαλίζει ότι υφίσταται αποτελεσματική και διαφανής διαδικασία για την ανάδειξη υποψηφίων στο ΔΣ.

5.1.10 Διασφαλίζει ότι υπάρχει ο κατάλληλος συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας σε επίπεδο ΔΣ και των Επιτροπών του.

5.1.11 Δύναται να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με τη διαδικασία τακτικής αξιολόγησης της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του ΔΣ και εκάστου Μέλους του.

5.1.12 Υποβάλλει προτάσεις σχετικά με την αξιολόγηση και επιλογή των μελών της ΕΕ της Εταιρείας τα οποία δε συμμετέχουν σε οποιαδήποτε άλλη Επιτροπή του Άρθρου 10 του Ν.4706 (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων).

Η υφιστάμενη σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι τριμελής και αποτελείται από:

- I. Λαυρέντιος - Ελευθέριος, Πρόεδρος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ.
- II. Χρήστος Πουλής, Μέλος της Επιτροπής, Μη Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ.
- III. Αντώνιος Μούζας, Μέλος της Επιτροπής, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του ΔΣ.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά τη διάρκεια της χρήσης 2025 (01/01-31/12/2025) συνεδρίασε τέσσερις (4) φορές για τα εξής θέματα:

Ετήσια αξιολόγηση μελών ΔΣ για τη χρήση 2024, Εισηγήση προς το ΔΣ για επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας (4<sup>η</sup> έκδοση) σύμφωνα με την επικαιροποίηση της Εγκυκλίου 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που έχει θέμα τις κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν.4706/2020 όπως τροποποιήθηκε

με το Ν.5178/2025 και ισχύει. Αμοιβές μελών ΔΣ για τη χρήση 2025. Εξέταση και κατάρτιση τελικού σχεδίου Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών 2024 μελών ΔΣ και Γενικού Διευθυντή και εισήγηση προς το ΔΣ.

Σε όλες τις συνεδριάσεις υπήρξε πλήρη απαρτία των μελών της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων και ομόφωνη λήψη αποφάσεων.

## 5.2 Επιτροπή Ελέγχου

Η Εταιρεία συμμορφούμενη πλήρως με τις προβλέψεις και τις επιταγές του άρθρου 44 παρ.1 και 3 του Ν.4449/2017 έχει συστήσει Επιτροπή Ελέγχου (ΕΕ) όπως τροποποιήθηκε από τις παραγράφους 4 έως 7 του άρ. 74 του Ν.4706/2020 που αφορά τις εταιρείες των οποίων οι μετοχές βρίσκονται σε διαπραγμάτευση στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.

Σύμφωνα με την απόφαση αρ.12 της Τακτικής ΓΣ, που πραγματοποιήθηκε την 20/6/2024, σε συνδυασμό με τη συνεδρίαση συγκρότησης σε σώμα της ΕΕ την 20/6/2024, η σύνθεσή της αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

- I. Ειρηναίος Θεοδώρου, Πρόεδρος Επιτροπής (τρίτο πρόσωπο, ανεξάρτητο από την Εταιρεία, Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής σε αναστολή).
- II. Χρήστος Πουλής, μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ.
- III. Αντώνιος Μούζας, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ.
- IV. Λαυρέντιος - Ελευθέριος Αλβέρτης, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και ειδικά με το άρθρο 44 του Ν. 4449/2017, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 74 του Ν.4706/2020 και ισχύει, τα μέλη της ΕΕ είναι ανεξάρτητα από την Εταιρεία, βάσει των σχετικών απαιτήσεων περί ανεξαρτησίας που προβλέπονται στις διατάξεις του Ν.4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, η δε εποπτεία της τήρησης των διατάξεων σχετικά με την εν λόγω Επιτροπή, ασκείται πλέον από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Η Εταιρεία προσαρμόστηκε άμεσα και απόλυτα στις διατάξεις του νόμου λαμβάνοντας υπόψη και τη συστατική επιστολή αρ.1302/28.04.2017 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς

Οι αρμοδιότητες της ΕΕ σύμφωνα με τη συνδυαστική προσέγγιση των σχετικών διατάξεων του Κανονισμού 537/2014 και του 44 παρ. 3 του Ν 4449/2017 ορίζονται ως ακολούθως:

Με την επιφύλαξη της ευθύνης των μελών του διοικητικού ή διαχειριστικού οργάνου ή άλλων μελών που έχουν εκλεγεί από τη ΓΣ των μετόχων της ελεγχόμενης οντότητας, η ΕΕ μεταξύ άλλων:

- α. Ενημερώνει το ΔΣ της ελεγχόμενης οντότητας για το αποτέλεσμα του υποχρεωτικού ελέγχου και επεξηγεί πώς συνέβαλε ο υποχρεωτικός έλεγχος στην ακεραιότητα της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και ποιος ήταν ο ρόλος της ΕΕ ελέγχου στην εν λόγω διαδικασία.

- β. Παρακολουθεί τη διαδικασία χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και υποβάλλει συστάσεις ή προτάσεις για την εξασφάλιση της ακεραιότητάς της. Ειδικότερα, προβλέπεται να επιβλέπει η ΕΕ κάθε χρηματοοικονομική ανακοίνωση η οποία σχετίζεται με τη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, και να εξετάζει τα βασικά σημεία των οικονομικών καταστάσεων οι οποίες εμπεριέχουν σημαντικές κρίσεις και εκτιμήσεις από πλευράς Διοίκησης.
- γ. Παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα των συστημάτων: Εσωτερικού Ελέγχου, Διασφάλισης Ποιότητας, Διαχείρισης Κινδύνων της επιχείρησης και, κατά περίπτωση, της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου (ΥΕΕ) της, όσον αφορά τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση της ελεγχόμενης οντότητας, χωρίς να παραβιάζει την ανεξαρτησία της οντότητας αυτής. Προς το σκοπό αυτό, η ΕΕ διασφαλίζει ότι τυχόν αδυναμίες στο ΣΕΕ προσδιορίζονται επαρκώς, αντιμετωπίζονται και κοινοποιούνται καταλλήλως. Αντίστοιχα παρακολουθεί την εφαρμογή των μέτρων τα οποία λαμβάνονται από το ΔΣ.
- δ. Παρακολουθεί τον υποχρεωτικό έλεγχο των ετήσιων και ενοποιημένων χρηματοοικονομικών καταστάσεων ετήσιων και ιδίως την απόδοσή του, λαμβάνοντας υπόψη οποιαδήποτε πορίσματα και συμπεράσματα της αρμόδιας αρχής σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 26 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014.
- ε. Επισκοπεί και παρακολουθεί την ανεξαρτησία των ορκωτών ελεγκτών λογιστών ή των ελεγκτικών εταιρειών σύμφωνα με τα άρθρα 21, 22, 23, 26 και 27, καθώς και το άρθρο 6 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014 και ιδίως την καταλληλότητα της παροχής μη ελεγκτικών υπηρεσιών στην ελεγχόμενη οντότητα σύμφωνα με το άρθρο 5 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014. Προς το σκοπό αυτό (έλεγχος ανεξαρτησίας βάσει του άρ. 6 παρ. 2 του Κανονισμού 537/2014) η ΕΕ λαμβάνει σε ετήσια βάση έγγραφη επιβεβαίωση από το αρμόδιο ελεγκτικό γραφείο ή ελεγκτή σχετικά με την ανεξαρτησία τους από την ελεγχόμενη οντότητα. Για την επίτευξη του ως άνω σκοπού, η ΕΕ θα πρέπει να λαμβάνει γνώση των εργασιών, καθώς και των σχετικών εκθέσεων ή περιλήψεων αυτών, της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.
- στ. Είναι υπεύθυνη για τη διαδικασία επιλογής ορκωτών ελεγκτών λογιστών ή ελεγκτικών εταιρειών και προτείνει τους ορκωτούς ελεγκτές λογιστές ή τις ελεγκτικές εταιρείες που θα διοριστούν σύμφωνα με το άρθρο 16 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014, εκτός εάν εφαρμόζεται η παρ. 8 του άρθρου 16 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 537/2014.
- ζ. Η ΕΕ έχει καταρτίσει τον κανονισμό λειτουργίας της, ο οποίος έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (Ν.4449/2017, άρ. 44 παρ. 1 περ. η), Ν.4706/2020, άρ. 10 παρ. 4).

Αποτελεί ευθύνη της Διοίκησης, και όχι της ΕΕ, η σύνταξη ολοκληρωμένων και ορθών οικονομικών καταστάσεων, καθώς και της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης προς δημοσιοποίηση, και σύμφωνα με τα λογιστικά πρότυπα και τη λοιπή νομοθεσία.

Η Διοίκηση ενημερώνει την ΕΕ σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για την αντιμετώπιση σημαντικών ή ασυνήθων συναλλαγών όταν ο λογιστικός χειρισμός επιδέχεται διαφορετικών μεθόδων.

Η ΕΕ εξετάζει οποιαδήποτε σημαντική αλλαγή στην ακολουθούμενη λογιστική πολιτική.

Εφόσον το ζητήσει το ΔΣ, η ΕΕ αξιολογεί αν η ετήσια οικονομική έκθεση, συμπεριλαμβανομένων των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων και της ετήσιας έκθεσης διαχείρισης, απεικονίζει κατά τρόπο αληθή, δίκαιο, ισορροπημένο και κατανοητό την εξέλιξη, τις επιδόσεις και τη θέση της Εταιρείας, καθώς και των επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στην ενοποίηση εκλαμβανομένων ως σύνολο.

Η ΕΕ ενημερώνεται για τη διαδικασία και το χρονοδιάγραμμα σύνταξης της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης από τον Οικονομικό Διευθυντή εντός μηνός από τη λήξη κάθε ημερολογιακού έτους.

Η ΕΕ λαμβάνει υπόψη της και εξετάζει τα πιο σημαντικά ζητήματα και τους κινδύνους που ενδέχεται να έχουν επίδραση στις ετήσιες και περιοδικές χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας και λοιπή περιοδική χρηματοοικονομική πληροφόρηση, καθώς και τις σημαντικές κρίσεις και εκτιμήσεις της Διοίκησης κατά τη σύνταξή τους.

Για τα παραπάνω ζητήματα και κινδύνους η ΕΕ λαμβάνει την άποψη του κυρίου εταίρου ελέγχου (τακτικού ελεγκτή), καθώς και την άποψή του επί των εκτιμήσεων της Διοίκησης και ενημερώνει το ΔΣ.

Το ΔΣ έχει την τελική ευθύνη για το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) και Διαχείρισης Κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των Συστημάτων Χρηματοοικονομικού Εσωτερικού Ελέγχου (System of Financial Internal Controls) και Διαχείρισης Χρηματοοικονομικού Κινδύνου (Financial Risk Management System).

Η εποπτεία αυτών αποτελεί αρμοδιότητα της ΕΕ, η οποία ενημερώνει σχετικά το ΔΣ. Η ΕΕ, προς εκπλήρωση του ρόλου της πρέπει να εξετάζει και να αξιολογεί το Σύστημα Χρηματοοικονομικού Εσωτερικού Ελέγχου που έχει εγκαταστήσει η Εταιρεία, ώστε να εντοπίζει, να αξιολογεί, να διαχειρίζεται και να εποπτεύει τους χρηματοοικονομικούς κινδύνους.

Η Διοίκηση έχει την καθημερινή αρμοδιότητα διαχείρισης του ΣΕΕ και της Διαχείρισης Κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών δικλίδων ασφαλείας (controls) και αποτελεί τμήμα των εσωτερικών διαδικασιών.

Η εν λόγω διαδικασία της παρακολούθησης από την ΕΕ της αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ επισκοπείται από ανεξάρτητο αξιολογητή τουλάχιστον ανά τριετία στο πλαίσιο της περιοδικής αξιολόγησης του ΣΕΕ (Απόφαση 1/891/30.9.2020 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς).

Η ΕΕ πρέπει να συμβάλει στην ενίσχυση της αξιοπιστίας του ΣΕΕ και της Διαχείρισης Κινδύνων.

Η ΕΕ ενημερώνεται από τη Διοίκηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα των πιο πάνω συστημάτων, καθώς και από τον εσωτερικό ελεγκτή και τον κύριο εταίρο ελέγχου (τακτικό ελεγκτή) σχετικά με τα αποτελέσματα των ελέγχων που διεξάγουν (ο δεύτερος στο πλαίσιο του ελέγχου του επί των οικονομικών καταστάσεων).

Η ΕΕ παρακολουθεί, εξετάζει και αξιολογεί εάν το επίπεδο της διασφάλισης που λαμβάνει όσον αφορά το ΣΕΕ και Διαχείρισης Κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των Συστημάτων Χρηματοοικονομικού Εσωτερικού Ελέγχου και Διαχείρισης Χρηματοοικονομικού Κινδύνου, είναι επαρκές για να παρέχει τη διαβεβαίωση που απαιτεί το ΔΣ ότι λειτουργούν αποτελεσματικά.

Η ΕΕ κατά τη διάρκεια της χρήσης 2025 (1/1-31/12/2025) συνεδρίασε έντεκα (11) φορές. Σε όλες τις συνεδριάσεις υπήρξε πλήρη απαρτία των μελών της ΕΕ και ομόφωνη λήψη αποφάσεων.

Τα σημαντικότερα θέματα που συζητήθηκαν το 2025 στις συνεδριάσεις της ΕΕ, ενδεικτικά, είναι τα παρακάτω:

- Πρόγραμμα εργασιών ΕΕ και ΥΕΕ.
- Σχέδιο δράσης Λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και ενημέρωση για την πρόοδο των εργασιών της.
- Τριμηνιαίες αναφορές από την ΥΕΕ για την πρόοδο των εργασιών της.
- Παρακολούθηση της διαδικασίας σύνταξης των ετήσιων και ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων (μητρικής και ομίλου).
- Επιλογή Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή και αξιολόγηση ανεξαρτησίας του.
- Ενημέρωση για την πορεία του έργου αξιολόγησης του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης, Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και παρουσίασης των αποτελεσμάτων.

Διευκρινίζεται ότι ο Τακτικός Ελεγκτής της Εταιρείας, ο οποίος διενεργεί τον έλεγχο των ετήσιων και των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων, δεν παρέχει άλλου είδους μη ελεγκτικές υπηρεσίες προς την Εταιρεία ούτε συνδέεται με οποιαδήποτε άλλη σχέση με την Εταιρεία, προκειμένου να διασφαλίζεται με τον τρόπο αυτό η αντικειμενικότητα, η αμεροληψία και η ανεξαρτησία του, με την εξαίρεση των υπηρεσιών διασφάλισης που αφορούν στη διενέργεια του ειδικού φορολογικού ελέγχου που απαιτείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 65Α Ν.4174/2013, συνέπεια του οποίου ελέγχου εκδίδεται η «Έκθεση Φορολογικής Συμμόρφωσης».

## **6. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

(3η έκδοση, αναθεώρηση από το ΔΣ 14/02/2024, έγκριση από τη ΓΣ 20/06/2024)

## 6.1 Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών θεσπίζεται από την εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και υιοθετεί, θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»).

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του Ν.4548/2018, του Ν.4706/2020, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων, την ισχύουσα Εργατική Νομοθεσία, καθώς και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

## 6.2 Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό να ενισχύει τη διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας, βάσει της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται από την πορεία των οικονομικών στοιχείων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, καθώς και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Μέσω αυτής επιτυγχάνεται η διασφάλιση του αισθήματος της δίκαιης ανταμοιβής, της δέσμευσης και της επιβράβευσης, γεγονός που συμβάλλει με τη σειρά του στην προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των στελεχών και τη σύγκλιση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών τους με αυτών των Μετόχων.

Επιπλέον η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διαμόρφωση ανταγωνιστικών αποδοχών και στην παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, ενώ, ταυτόχρονα, θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία προς

όφελος όλων των εμπλεκομένων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, εργαζόμενοι, πελάτες, συνεργάτες, κοινωνία).

Ως εκ τούτου, βάσει των ανωτέρω η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας.

### **6.3 Πεδίο εφαρμογής**

Σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν.4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και, αν υπάρχει, για τον Γενικό Διευθυντή ή τον αναπληρωτή του.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- i. Πρόεδρος
- ii. Διευθύνων Σύμβουλος
- iii. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων)
- iv. Γενικός Διευθυντής (ή ο αναπληρωτής του)

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρείας.

### **6.4 Παράγοντες καθορισμού αμοιβών**

Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή συναρτάται με την εταιρική πολιτική και τη στρατηγική της Εταιρείας και καθορίζεται με απώτερο σκοπό την επιδίωξη της ενίσχυσης και της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της, την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας καθώς και του Ομίλου, την προσέλκυση ικανών στελεχών και εν τέλει την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρεία υιοθετεί πλαίσιο αποδοχών, με σκοπό να προσελκύει νέα και επίσης να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Στελέχη. Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στην:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης.
- Ισορροπία και Ίση Μεταχείριση (Pay Equity & Equal Pay).
- Διαφάνεια & Δικαιοσύνη.
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με τη θέση ευθύνης, την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Ανταγωνιστικότητα.

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη καταρχήν η κατηγορία θέσης, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα

τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή, οι αποδοχές στην αγορά εργασίας με παρόμοια χαρακτηριστικά.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία δε συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, λαμβάνονται υπόψη η συμμετοχή των μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και τη χάραξη της εταιρικής πολιτικής και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Περαιτέρω, ως προς τις αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ουσιώδες κριτήριο για τον καθορισμό τους αποτελεί η πλήρης εξάλειψη σχέσεων εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις τους και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση τους. Κατά τούτο τα μέλη αυτά δε λαμβάνουν σημαντική αμοιβή για τις υπηρεσίες τους, δηλαδή αμοιβή της οποίας το ύψος, η περιοδικότητα ή το είδος επηρεάζει ή ενδέχεται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

Επιπλέον, κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Η ανταγωνιστικότητα των αποδοχών εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Συνολικά, οι επιμέρους συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των πάσης φύσεως αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- η προηγούμενη εμπειρία
- το εύρος ευθύνης
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία ή τους ατομικούς όρους εργασίας

## 6.5 Είδη αμοιβών

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό παράγραφο 3 πρόσωπα από την Εταιρεία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης, καθώς και η
- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό παράγραφο 3 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια κλπ.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για την άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Γενικός Διευθυντής λαμβάνει αμοιβή για την άσκηση των καθηκόντων του.

Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Γενικού Διευθυντή εγκρίνονται κατ' έτος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό και στο Νόμο.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

**i. Σταθερές Αποδοχές** (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων): οι αποδοχές οι οποίες χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό παράγραφο 3 πρόσωπα.

Συγκεκριμένα, η Εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών μηνιαίων αποδοχών στα μέλη του ΔΣ για την εργασία που παρέχουν, καθώς και για τη συμμετοχή στους στις συνεδριάσεις του ΔΣ.

Η Εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερής μηνιαίας αποδοχής στον Γενικό Διευθυντή για την εργασία που παρέχει.

Οι Σταθερές Αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή συνδέονται άμεσα με την εταιρική στρατηγική και τους σκοπούς της Εταιρείας και δύναται να καταβληθούν σε οποιαδήποτε μορφή επιτρέπεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

Στα μη-εκτελεστικά μέλη του ΔΣ καταβάλλεται αμοιβή που αφορά τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του ΔΣ και τις συνεδριάσεις των επιτροπών του. Η εν λόγω αμοιβή είναι πάγια και αντικατοπτρίζει το χρόνο ενασχόλησης τους με την Εταιρεία και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους. Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από τη συμμετοχή τους στις επιτροπές.

Ως προς την αμοιβή των μελών της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αυτή καθορίζεται με βάση το εύρος των καθηκόντων τους, λαμβάνοντας υπόψη κατ' ελάχιστο:

- την πολυπλοκότητα του έργου τους
- τον βαθμό της ευθύνης τους
- τον χρόνο απασχόλησης που απαιτείται
- το επίπεδο αμοιβών των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό παράγραφο 3 προσώπων.

ii. **Μεταβλητές Αποδοχές** (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια): οι αποδοχές οι οποίες έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό παράγραφο 3 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων.

Η Εταιρεία δεν καταβάλει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του ΔΣ, ήτοι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους.

Η Εταιρεία δεν καταβάλει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους.

Η Εταιρεία δύναται ανά πάσα στιγμή να καθορίσει κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, επιβραβεύοντας την απόδοση των υπό παράγραφο 3 προσώπων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων, τα οποία θα συνδέονται με την πορεία της Εταιρείας ή και του Ομίλου.

Ενδεικτικά, τέτοια κριτήρια μπορεί να είναι ο ετήσιος προϋπολογισμός, το ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων, η ανώνυμη ανατροφοδότηση, η ετήσια αξιολόγηση ατομικής ή/και συλλογικής απόδοσης και τα αποτελέσματα έρευνας ικανοποίησης και δέσμευσης εργαζομένων.

Στο πλαίσιο επίτευξης ετήσιων ποσοτικών κριτηρίων εντάσσεται η κερδοφορία της Εταιρείας και για την περίπτωση αυτή δύναται να λαμβάνουν αμοιβή τα μέλη του ΔΣ συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη οιασδήποτε χρήσεως της Εταιρείας.

Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής προσδιορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Η αμοιβή μελών ΔΣ χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

Αντίστοιχα δύναται να προβλεφθεί η αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών για ορισμένη χρονική περίοδο και υπό ορισμένες προϋποθέσεις (αποδεδειγμένο παράπτωμα ή σοβαρό σφάλμα του μέλους ΔΣ με σημαντική οικονομική ζημία στην Εταιρεία, επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων, κεφαλαιακή ανεπάρκεια, ζημία στη φήμη της Εταιρείας ή και του Ομίλου, ανάρμοστη συμπεριφορά, ανεπαρκής απόδοση).

Στην περίπτωση εφαρμογής των ανωτέρω ή άλλων κριτηρίων για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, η εκτίμηση για το αν πληρούνται θα πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης απόδοσης των δικαιούχων, του ποσοστού επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο Διεύθυνσης ή/ και Εταιρείας ή και του Ομίλου και με βάση τις γενικές αρχές που θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, η Εργατική Νομοθεσία, καθώς και οι βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Εταιρεία καταβάλλει μεταβλητές αποδοχές στον Γενικό Διευθυντή υπό μορφή επιμίσθιου παραγωγικότητας (bonus) βάσει σύμβασης απασχόλησης του δικαιούχου με την Εταιρεία ή/και απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Κριτήρια χορήγησης των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών – μέθοδος εκτίμησης του βαθμού πλήρωσης των κριτηρίων αυτών:

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές έχουν ως επίκεντρο πρωτίστως την απόδοση της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου και ακολούθως την απόδοση του Γενικού Διευθυντή. Οι σχετικές αμοιβές χορηγούνται βάσει του βαθμού επίτευξης στόχων, τιθέμενων συνδυαστικά σε προσωπικό και εταιρικό επίπεδο. Ούτως, οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές συνδέουν την ατομική απόδοση του δικαιούχου με την απόδοση της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου και την επιβραβεύουν και με βάση αυτή. Παρέχουν, επομένως, κίνητρα για την επίτευξη ατομικής απόδοσης, προς όφελος όμως και της απόδοσης της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου. Με τον τρόπο αυτό οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα του δικαιούχου των αποδοχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου. Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται και χορηγούνται με πρωταρχικό κριτήριο τη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου, στο προκαθορισμένο επίπεδο απόδοσης σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων. Το καθένα από τα κριτήρια αυτά φέρει διαφορετικό ποσοστό βαρύτητας, βάσει του οποίου γίνεται η στάθμιση της ειδικής συμβολής τους και ο υπολογισμός της μεταβλητής αμοιβής. Ειδικότερα:

α) Ως κριτήριο χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου λαμβάνεται κατά κύριο λόγο το **EBITDA Ομίλου**, το οποίο η Εταιρεία χρησιμοποιεί ως δείκτη μέτρησης της κερδοφορίας της Εταιρείας και του Ομίλου, καθόσον εκτιμάται ότι απεικονίζει πιο αντιπροσωπευτικά την οργανική κερδοφορία και αποδίδει αντικειμενικότερα κατά ένα μέρος τις επιδόσεις των στελεχών και του προσωπικού. Η πλήρωση του κριτηρίου της χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου εκτιμάται με βάση τον βαθμό επίτευξης ενός προκαθορισμένου για την αντίστοιχη εταιρική χρήση στόχου **EBITDA Ομίλου**.

β) Είναι δυνατόν να οριστούν συμπληρωματικά κριτήρια ατομικής απόδοσης δικαιούχου ως προς την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου του και τον βαθμό επίτευξης των προσωπικών στόχων που τυχόν έχουν τεθεί για αυτόν από πριν για την αντίστοιχη εταιρική χρήση, σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων, μεταξύ άλλων αναφορικά τόσο με τη χρηματοοικονομική, όσο και με τη μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου. Η μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου μπορεί να κρίνεται ενδεικτικά με βάση την απόδοσή στους τομείς του περιβάλλοντος, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), της διαχείρισης πελατών, των διαδικασιών και της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και του ανθρώπινου δυναμικού και της ηγεσίας.

Η Εταιρεία δικαιούται, οποτεδήποτε, να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

Τρόπος υπολογισμού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών:

Γενικά

Για τον καθορισμό του ύψους της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής πρωταρχική σημασία έχουν τα κριτήρια, χρηματοοικονομικής κατά βάση, απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου.

Για τον Γενικό Διευθυντή που λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό (ανωτέρω υπό i.), το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αποδοχών του (δυναμική ανώτατη ετήσια μεταβλητή αμοιβή) ορίζεται σε συνάρτηση με τον μισθό του, ανάλογα με την απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου.

Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών με βάση τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου:

<b>Κριτήριο: EBITDA Ομίλου, εκφρασμένο σε αξία, σύμφωνα με τα δημοσιευμένα ενοποιημένα αποτελέσματα.</b>	
Ποσοστό Επίτευξης	Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών (μικτές αποδοχές)
95%	οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 25% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ

100%	οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 50% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ
105%	οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 75% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ

Διαδικασία καθορισμού κριτηρίων, στόχων και απόδοσης

Οι στόχοι και τα κριτήρια απόδοσης σε εταιρικό, ομιλικό και ατομικό επίπεδο και η βαρύτητά τους για τον καθορισμό των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται, κατόπιν σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, στην αρχή εκάστης εταιρικής χρήσης, για κάθε εταιρική χρήση σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου.

Μετά το πέρας κάθε εταιρικής χρήσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

Τα τυχόν καθορισθέντα ποσά αμοιβών καταβάλλονται σε χρήμα εντός τραπεζικών λογαριασμών.

Επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης παρατίθενται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

Αναβολή καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αναβολής πλήρως ή μερικώς, της καταβολής των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής.

Με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

Τα κριτήρια, σύμφωνα με τα οποία δύναται ν' αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.
- Την περίπτωση σημαντικής επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και του Ομίλου, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων.

- Αρνητικό ποσοστό επίτευξης στόχων.
- Εφόσον το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εάν προκύψει ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

#### 6.6 Στοιχεία συμβάσεων της εταιρείας με μέλη του ΔΣ και τον Γενικό Διευθυντή

Για όσα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας Εργατικής Νομοθεσίας, χωρίς ειδικότερες συμβατικές προβλέψεις. Η διάρκεια των συμβάσεων αυτών είναι αόριστη και οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους και οι αποζημιώσεις που έκαστο μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Γενικός Διευθυντής) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της Εργατικής Νομοθεσίας.

Η Εταιρεία δεν έχει συνάψει συμβάσεις που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δε συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας.

Η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις εργασίας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και με τον Γενικό Διευθυντή.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν.4548/2018, είναι τα εξής:

Στοιχεία σύμβασης εργασίας	Διάρκεια σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας σύμβασης	Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μέλος ΔΣ</li> <li>• Γενικός Διευθυντής</li> </ul>	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, από την πλευρά της Εταιρείας.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρείας για σπουδαίο λόγο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Μονομερής καταγγελία	Αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

		Από την πλευρά του φυσικού προσώπου, στις προθεσμίες που τάσσει η ισχύουσα νομοθεσία.		σύμβασης από το φυσικό πρόσωπο, εγγράφως εντός της από το νόμο οριζόμενης προθεσμίας.	
--	--	---	--	---	--

### 6.7 Διαδικασία Διαμόρφωσης Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της πολιτικής αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επίσης αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε

άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Γενικό Διευθυντή βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

### **6.8 Ετήσια Έκθεση Αποδοχών**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν.4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Η Έκθεση Αποδοχών κάθε έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή βάσει των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679.

### **6.9 Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων**

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται ο χαρακτηρισμός και η αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σημαντικότητάς του προβλέπεται:

- Η απόσυρση των εμπλεκόμενων προσώπων από συμμετοχή σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού.

- Η εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα και ο περιορισμός πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό.
- Η ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

#### **6.10 Διάρκεια Ισχύος**

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (3η έκδοση) εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση της 20ης Ιουνίου 2024 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός αν στο ενδιάμεσο σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της ΓΣ υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://www.elton-group.com/el> της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

### **7. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ**

(4η έκδοση, αναθεώρηση από το ΔΣ 23/05/2025, έγκριση από τη ΓΣ 17/06/2025)

#### **7.1 Εισαγωγή**

Η πρώτη έκδοση πολιτικής καταλληλότητας (η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (η «Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Εγκύκλιος 60/2020) και εγκρίθηκε με την από 13/5/2021 υπ.αριθμ.1469 απόφαση του και εν συνεχεία με την από 26/5/2021 υπ.αριθμ.8 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη του Ν.4706/2020.

Η δεύτερη έκδοση εγκρίθηκε από την Τακτική Ετήσια Γενική Συνέλευση της 24/5/2022 (κατόπιν διαδοχικής εισήγησης και έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 18/02/2022 και από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στις 15/02/2022).

Η τρίτη έκδοση εγκρίθηκε από την Τακτική Ετήσια Γενική Συνέλευση της 20/6/2024 (κατόπιν διαδοχικής εισήγησης και έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 14/2/2024 και από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στις 13/2/2024).

Για τη σύνταξη της παρούσης έχουν ληφθεί υπόψη οι αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας καθώς και οι τρέχουσες καλές πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης. Συγκεκριμένα έχει ληφθεί υπόψη η επικαιροποίηση της Εγκυκλίου αρ.60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα τις κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν.4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.5178/2025 και ισχύει.

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

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.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Καταλληλότητας, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της.

Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μέχρι την τυχόν τροποποίηση της από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις. 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 Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν προκύψουν σημαντικές αλλαγές στο ισχύον πλαίσιο και κρίνεται, κατά περίπτωση, εάν χρήζει επικαιροποίησης.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο ακόλουθο url: [www.elton-group.com/el](http://www.elton-group.com/el) στην ενότητα ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΕΝΔΥΤΩΝ στην κατηγορία Εταιρική Διακυβέρνηση και στην κατηγορία Εξυπηρέτηση Μετόχων -> Κανονιστική Συμμόρφωση.

## **7.2 Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

**7.2.1.** Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό έξι (6) μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, με δυνατότητα αύξησης τους μέχρι εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο. Οι ιδιότητες των μελών και η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στα άρθρα 5 έως και 9 του Ν.4706/2020.

**7.2.2.** Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

**7.2.3.** Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

**7.2.4.** Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται επαρκώς σύμφωνα με την πολιτική εκπαίδευσης της Εταιρείας για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι κατανοούν το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους στο πλαίσιο αυτό.

**7.2.5.** Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 3 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας. Σε περίπτωση αντικατάστασης, από το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο, υφιστάμενου μέλους από ένα νέο μέλος, η αξιολόγηση των κριτηρίων καταλληλότητας του νέου μέλους πραγματοποιείται εκ των προτέρων από τα αρμόδια όργανα.

**7.2.6.** Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στο κεφάλαιο 5 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

**7.2.7.** Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, στο πρόσωπο ενός μέλους του ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός 3 μηνών.

**7.2.8.** Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

**7.2.9.** Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) σε ετήσια βάση καθώς και

β) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή της καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου

γ) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.

δ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ..

**7.2.10.** Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ..

**7.2.11.** 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.

**7.2.12.** Η εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν όσα προβλέπονται στο σημείο 7.2.11.

### **7.3 Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

#### A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων 3.1 – 3.4 της παρούσας, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητας τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που απαιτούνται από την οικεία νομοθεσία σε σχέση με την ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

#### **7.3.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους.

Η εμπειρία απαρτίζεται από την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και από τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη κατά πρώτον το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης του (όπως: τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Στο πλαίσιο αυτό, συνεκτιμώνται η συνολική 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, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους (απαιτούμενο κριτήριο καταλληλότητας σύμφωνα με το κεφάλαιο 3.4).

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο. Διενεργείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διεξοδική ανάλυση της κατάρτισης και της εμπειρίας του μέλους, δεδομένου ότι επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί και από το βαθμό ευθύνης του, τα καθήκοντα του και την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Συνεκτιμώνται δε, κατά την αξιολόγηση, η τυχόν γνώση των αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης, οι δεξιότητες στρατηγικού σχεδιασμού, οι ηγετικές ικανότητες, η αξιοπιστία του προσώπου και η αίσθηση καθήκοντος, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η διάθεσή του για συνεργασία και επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, η διαχείριση αλλαγών, η ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, καθώς και η κλίση προς την καινοτομία.

Ειδικά για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που αποτελούν και μέλη της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να διαθέτουν επαρκή γνώση του κλάδου και υποκλάδου δραστηριότητας της Εταιρείας που είναι τα Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες – προμηθευτές βιομηχανίας.

### 7.3.2 Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία η τελευταία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους ΔΣ, 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 ΔΣ 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, 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.

### 7.3.3 Σύγκρουση συμφερόντων

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

### 7.3.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς, το οποίο δέον να υιοθετείται 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.

«**Αντικειμενικότητα**» νοείται 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.

«**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).

#### 7.3.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος.

Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία.

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.

#### B. Συλλογική Καταλληλότητα

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.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα τουλάχιστον κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από 30/06/2026), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα τουλάχιστον κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από 30/06/2026), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα τουλάχιστον κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025 με έναρξη ισχύος από 30/06/2026), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά, μπορούν να κατανοούν και να διαχειρίζονται θέματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και τη διακυβέρνηση (ESG), εντός του πλαισίου της στρατηγικής που διαμορφώνει η Εταιρεία

Η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας, για τα νέα μέλη του ΔΣ, πραγματοποιείται σε διάστημα τουλάχιστον είκοσι (20) ημερών πριν από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας και η διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψήφιων μελών του ΔΣ αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, με την επιφύλαξη των άρθρων 141 παρ. 3 και 123 παρ. 3 του Ν.4548/2018.

#### 7.3.6 Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά

πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

#### **7.4 Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)**

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο 3.5, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δε γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

#### **7.5 Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας**

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτό-αξιολόγησης 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 όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτό-αξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία πραγματοποιείται 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.

### **8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΡΗ**

Η Εταιρεία διατηρεί θυγατρικές εταιρείες και, σύμφωνα με το άρθρο 99 του Ν.4548/2018, «Συνδεδεμένα μέρη» είναι τα πρόσωπα που ορίζονται ως συνδεδεμένα με την Εταιρεία αυτή κατά το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24, καθώς και τα νομικά πρόσωπα που ελέγχονται από αυτή, σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 27.

Οι συναλλαγές μεταξύ της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν μερών απαγορεύονται σύμφωνα με το άρθρο 99 παρ. 1 του Ν.4548/2018.

Η απαγόρευση, ωστόσο, δεν ισχύει για τις πράξεις, συμβάσεις και συναλλαγές που προβλέπονται στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, για τις οποίες και τηρούνται οι προϋποθέσεις διαφάνειας και εποπτείας των συναλλαγών που προβλέπουν τα άρθρα 99-101 του Ν.4548/2018. Ειδικότερα, για τη χορήγηση άδειας για την κατάρτιση συναλλαγής με συνδεδεμένο μέρος εφαρμόζεται το άρθρο 100 του Ν.4548/2018 και τηρούνται οι προβλέψεις δημοσιότητας του άρθρου 101 του ίδιου νόμου.

Οι συναλλαγές της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν μερών γίνονται με τίμημα ή αντάλλαγμα ανάλογο με αυτό που θα αντιστοιχούσε εάν καταρτιζόνταν με άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο, σύμφωνα με τις τρέχουσες συνθήκες της αγοράς. Τα ποσά των εν λόγω συναλλαγών συμφωνούνται περιοδικά και κατ' ελάχιστο κάθε τρίμηνο.

Στην Εταιρεία εφαρμόζεται Διαδικασία σχετικά με συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, η οποία ορίζει λεπτομερώς τα βήματα για την εκτέλεσή της καθώς και τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων προσώπων. Στην Εταιρεία έχει συσταθεί σχετική τριμελής Επιτροπή βάσει του νόμου (άρθρο 99 Ν.4548/2018), η οποία αποτελείται από ένα πρόσωπο πιστωτικού ελέγχου, ένα πρόσωπο λογιστηρίου και ένα πρόσωπο τμήματος προμηθειών - εισαγωγών/ εξαγωγών.

Σύμφωνα με την ανωτέρω Διαδικασία, αρμόδια για την παρακολούθηση και διαχείριση των συναλλαγών με συνδεδεμένες εταιρείες είναι η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών.

Αρμόδιο στέλεχος του Λογιστηρίου επισκοπεί, κατά την εκτέλεση της καθημερινής του εργασίας, τους λογαριασμούς στους οποίους καταχωρούνται οι συναλλαγές με τις συνδεδεμένες επιχειρήσεις (καρτέλες Γενικής Λογιστικής, εμπορική διαχείριση, λοιπές καρτέλες εσόδων –εξόδων κλπ.), ελέγχει αν οι συναλλαγές είναι σύμφωνες με τους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις της Εταιρείας με τις συνδεδεμένες και επισημαίνει τυχόν εξαιρέσεις που προέκυψαν κατά την επισκόπηση.

Κατά τη σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας, ετησίως, η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών καταρτίζει την «Κατάσταση Ενδοεταιρικών Συναλλαγών», η οποία εγκρίνεται από τον Διευθυντή της Οικονομικής Διεύθυνσης και υποβάλλεται στο ΔΣ, ώστε να γνωστοποιούνται οι συναλλαγές μεταξύ όλων των συνδεδεμένων εταιρειών.

Βάσει της «Κατάστασης Ενδοεταιρικών Συναλλαγών», το ΔΣ της Εταιρείας συντάσσει ετησίως έκθεση, στην οποία αναφέρονται οι ενδοεταιρικές σχέσεις, συναλλαγές και τα ενδοεταιρικά υπόλοιπα μεταξύ της Εταιρείας και των θυγατρικών της εταιρειών. Η εν λόγω έκθεση μπορεί να συμπεριλαμβάνεται στην έκθεση διαχείρισης του ΔΣ που συντάσσεται σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 150 Ν.4548/2018. Σε κάθε περίπτωση δημοσιεύεται στην Ετήσια Έκθεση, ώστε τα σχετικά στοιχεία να γνωστοποιούνται στις Εποπτικές Αρχές και στους μετόχους της Εταιρείας.

## **9. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ**

### **9.1 Κύρια χαρακτηριστικά του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου**

Η Εταιρεία διαθέτει Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) συστατικά του οποίου αποτελούν: η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου (ΥΕΕ), η Διαχείριση Κινδύνων και η Κανονιστική Συμμόρφωση. Το ΣΕΕ είναι το σύνολο των εσωτερικών μηχανισμών ελέγχου (δηλ. δικλίδων ασφαλείας) και των διαδικασιών -συμπεριλαμβανομένων των παραπάνω αναφερθέντων-, που καλύπτουν σε διαρκή βάση τη δραστηριότητα της Εταιρείας και των θυγατρικών της· συντελώντας με τον τρόπο αυτό στην εύρυθμη λειτουργία της.

Οι συνιστώσες ενός ΣΕΕ είναι οι ακόλουθες:

- Περιβάλλον ελέγχου (Control environment).
- Αξιολόγηση κινδύνων (Risk management).
- Δικλίδες ασφαλείας (Control activities).
- Πληροφόρηση και επικοινωνία (Information & communication).
- Δραστηριότητες παρακολούθησης (Monitoring activities).

Το ΣΕΕ της Εταιρείας, κατά κύριο λόγο, αποσκοπεί στα ακόλουθα:

- i. Στην υποστήριξη υλοποίησης της επιχειρησιακής στρατηγικής, με την καλύτερη δυνατή χρήση των διαθέσιμων πόρων.
- ii. Στην αποτελεσματική λειτουργία της ΥΕΕ, της οποίας η οργάνωση και η λειτουργία διέπεται από σχετικό Κανονισμό Λειτουργίας.
- iii. Στην αποτελεσματική λειτουργία της Διαχείρισης Κινδύνων, μέσω της αναγνώρισης και της διαχείρισης των ουσιωδών κινδύνων που αφορούν τη λειτουργία της Εταιρείας.
- iv. Στη διασφάλιση της πληρότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων και πληροφοριών που απαιτούνται για τον ακριβή και έγκαιρο προσδιορισμό της χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και την κατάρτιση αξιόπιστων χρηματοοικονομικών καταστάσεων, καθώς και της μη χρηματοοικονομικής κατάστασης αυτής, σύμφωνα με το άρθρο 151 του Ν. 4548/2018.
- v. Στην αποτελεσματική λειτουργία της Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, μέσω της παρακολούθησης των αλλαγών του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, των εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών που διέπουν τη λειτουργία της, και εφαρμογής αυτών από την Εταιρεία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση.

Το ΔΣ διασφαλίζει ότι τα συστατικά που συγκροτούν το ΣΕΕ είναι ανεξάρτητα από τους επιχειρηματικούς τομείς που ελέγχουν και ότι διαθέτουν τους κατάλληλους πόρους και εξουσίες για την αποτελεσματική τους λειτουργία. Πέραν του ΣΕΕ, το ΔΣ πραγματοποιεί ετήσια επανεξέταση της εταιρικής στρατηγικής και των κυρίων επιχειρηματικών κινδύνων που επηρεάζουν την Εταιρεία.

Η ΥΕΕ της Εταιρείας ελέγχει την ορθή εφαρμογή κάθε διαδικασίας του ΣΕΕ, ανεξαρτήτως του εάν είναι λογιστικού ή όχι περιεχομένου, και αξιολογεί την επιχείρηση μέσω επισκόπησης των δραστηριοτήτων της. Βασική της αποστολή είναι η παρακολούθηση και βελτίωση των λειτουργιών της Εταιρείας και των θυγατρικών της, καθώς και η υποστήριξη της Διοίκησης με την υποβολή σχετικών προτάσεων βελτίωσης του ΣΕΕ.

Το ΣΕΕ αποβλέπει, μεταξύ άλλων, στη διασφάλιση της πληρότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων και των πληροφοριών που απαιτούνται για τον προσδιορισμό της χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και την παραγωγή αξιόπιστων χρηματοοικονομικών καταστάσεων. Η Εταιρεία, σε σχέση με τη διαδικασία σύνταξης των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων, αναφέρει ότι το σύστημα οικονομικών αναφορών της εταιρείας, χρησιμοποιεί ένα λογιστικό σύστημα που είναι επαρκές τόσο για σκοπούς εξωτερικής όσο και εσωτερικής διοικητικής πληροφόρησης.

Οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις καθώς και άλλες συναφείς αναλύσεις που απευθύνονται στη Διοίκηση συντάσσονται σε απλή ή/ και ενοποιημένη βάση σύμφωνα με τα ΔΠΧΑ. Όλες οι δημοσιοποιούμενες ενδιάμεσες και ετήσιες χρηματοοικονομικές καταστάσεις περιλαμβάνουν όλες τις αναγκαίες πληροφορίες, σύμφωνα με τα ΔΠΧΑ, επισκοπούνται από την ΕΕ και εγκρίνονται στο σύνολό τους από το ΔΣ. Η Εταιρεία έχει αναπτύξει και εφαρμόζει πολιτική και διαδικασίες για τη σύνταξη των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων με σκοπό να διασφαλίσει την αξιοπιστία τους και τη συμμόρφωσή τους με τους νόμους και κανονισμούς που διέπουν τη σύνταξη και δημοσιοποίησή τους.

Το πληροφοριακό σύστημα που έχει εγκαταστήσει και χρησιμοποιεί η Εταιρεία είναι από τα πλέον γνωστά και αξιόπιστα ERP της αγοράς. Το εν λόγω σύστημα, όπως επιτάσσουν πλέον οι σύγχρονες επαγγελματικές ανάγκες αναβαθμίζεται και προσαρμόζεται, κατά το δυνατό, ώστε να ανταποκρίνεται στις εξειδικευμένες ανάγκες της Εταιρείας καθώς και να μπορεί να υποστηρίξει τους μακροπρόθεσμους στόχους της.

Επίσης εφαρμόζονται δικλίδες ασφαλείας ως προς:

- i. την αναγνώριση και αξιολόγηση κινδύνων που άπτονται της αξιοπιστίας των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων,
- ii. τον διοικητικό σχεδιασμό και την παρακολούθηση αναφορικά με τα χρηματοοικονομικά μεγέθη,
- iii. την πρόληψη και αποκάλυψη απάτης,
- iv. τους ρόλους/ αρμοδιότητες των στελεχών,
- v. τη διαδικασία κλεισίματος χρήσης περιλαμβανόμενης της ενοποίησης (π.χ.

- διαδικασίες, προσβάσεις, εγκρίσεις, συμφωνίες κλπ.) και
- vi. τη διασφάλιση των παρεχόμενων στοιχείων από τα πληροφοριακά συστήματα.

Υπεύθυνη για τη σύνταξη των εσωτερικών αναφορών προς τη Διοίκηση όσο και εκείνων που απαιτούνται από τον Ν. 4548/2018, τα ΔΠΧΑ και τις εποπτικές αρχές Οικονομική Διεύθυνση, η οποία στελεχώνεται από έμπειρα και ικανά στελέχη για το σκοπό αυτό. Για το λόγο αυτό, η Διοίκηση φροντίζει ώστε τα στελέχη αυτά να ενημερώνονται κατάλληλα για τις αλλαγές και εξελίξεις του αντικειμένου τους που αφορούν την Εταιρεία και τον Όμιλο.

Η Διαχείριση Κινδύνων της Εταιρείας έχει ως σκοπό, μέσω κατάλληλων και αποτελεσματικών πολιτικών, διαδικασιών και εργαλείων/ λογισμικού, να υποστηρίζει επαρκώς και αποτελεσματικά το ΔΣ στην αναγνώριση, αξιολόγηση και διαχείριση των ουσιωδών κινδύνων που συνδέονται με την επιχειρηματική και λειτουργική δραστηριότητα της Εταιρείας και του Ομίλου.

Η Κανονιστική Συμμόρφωση της Εταιρείας έχει ως σκοπό να υποστηρίζει το ΔΣ στη διαρκή συμμόρφωση της Εταιρείας με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό, κανονιστικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, τους εσωτερικούς κανονισμούς και πολιτικές που έχει θεσπίσει η Εταιρεία· προσφέροντας με τον τρόπο αυτό εικόνα του βαθμού συμμόρφωσής της. Σε περίπτωση που κριθεί πως οι θεσπισμένες πολιτικές και διαδικασίες δεν επαρκούν (ή αν το επιβάλλουν εξωτερικές αλλαγές, πχ κείμενη νομοθεσία, αρχές) τότε επανακαθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη όλα όσα χρειάζονται.

#### **9.1.1 Εσωτερικός Έλεγχος – Επιτροπή Ελέγχου**

- Η Επιτροπή Ελέγχου από 26/07/2021 διαθέτει ανανεωμένη έκδοση του κανονισμού λειτουργίας της, ο οποίος λαμβάνει υπόψη του τις απαιτήσεις του άρθρου 74 του Ν.4706/2020, που με τη σειρά του αντικαθιστά την παρ. 1 του άρθρου 44 του Ν.4449/2017, που αφορά τη σύνθεση της ΕΕ, τις ιδιότητες των μελών της και τις γνώσεις που πρέπει να έχει τουλάχιστον ένα εξ αυτών.
- Η ΕΕ, σε συνεργασία με την ΥΕΕ, ενημερώνει τα μέλη του ΔΣ της Εταιρείας κάθε φορά που κρίνει σκόπιμο για ζητήματα των οποίων πρέπει να έχουν άμεση και πλήρη εικόνα.

9.1.2 Υπεύθυνος για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του ΣΕΕ είναι το ΔΣ της εταιρείας. Υπεύθυνοι για την εποπτεία του ΣΕΕ είναι ο προϊστάμενος της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου και η ΕΕ. Ο εσωτερικός έλεγχος πραγματοποιείται σύμφωνα με τα όσα περιγράφονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Σημειώνεται ότι ο έλεγχος στη βάση του οποίου συντάσσεται και η σχετική Έκθεση διενεργείται εντός του κανονιστικού πλαισίου όπως ισχύει σήμερα (Ν.4706/2020, και ειδικότερα σύμφωνα με τα άρθρα 6, 7 και 8 του εν λόγω νόμου, καθώς επίσης και με βάση τα οριζόμενα στην Απόφαση 5/204/2000 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με αριθμό 3/348/19.7.2005).

9.1.3 Κατά την άσκηση του ελέγχου η ΥΕΕ λαμβάνει γνώση όλων των αναγκαίων βιβλίων,

εγγράφων, αρχείων, τραπεζικών λογαριασμών και χαρτοφυλακίων της Εταιρείας και ζητεί την απόλυτη και διαρκή συνεργασία της Διοικήσεως προκειμένου να της παρασχεθούν όλες οι αιτηθείσες πληροφορίες και στοιχεία με σκοπό την απόκτηση εκ μέρους της εύλογης διασφάλισης για την κατάρτιση μίας Έκθεσης η οποία θα είναι απαλλαγμένη από ουσιώδεις ανακρίβειες σχετικά με τις πληροφορίες και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτήν. Ο έλεγχος δεν περιλαμβάνει οποιαδήποτε αξιολόγηση των χρηματοοικονομικών αναφορών της Εταιρείας και της καταλληλότητας των λογιστικών πολιτικών που εφαρμόστηκαν για τη σύνταξή τους, καθώς επίσης και του εύλογου των εκτιμήσεων που έγιναν από τη Διοίκηση σε αυτές, καθώς αυτά αποτελούν αντικείμενο του ελέγχου εκ μέρους του νόμιμου ελεγκτή της Εταιρείας.

9.1.4 Αντικείμενο του ελέγχου είναι η αξιολόγηση του γενικότερου επιπέδου και των διαδικασιών λειτουργίας του ΣΕΕ. Σε κάθε ελεγχόμενη περίοδο, με την «προσέγγιση βάση του κινδύνου», επιλέγονται ορισμένες περιοχές-πεδία ελέγχου, ενώ σε σταθερή και μόνιμη βάση ελέγχονται και εξετάζονται αφενός μεν οι διαδικασίες του περιβάλλοντος ελέγχου και ειδικότερα η λειτουργία και οργάνωση του ΔΣ της Εταιρείας και αφετέρου η λειτουργία των δύο ανεξάρτητων λειτουργιών που λειτουργούν με βάση τις διατάξεις του Ν.4706/2020.

9.1.5 Επισημαίνεται πάντως ότι το ΣΕΕ και η Διαχείριση Κινδύνων παρέχουν λελογισμένη και όχι απόλυτη ασφάλεια, διότι είναι σχεδιασμένα ώστε να περιορίζουν μεν την πιθανότητα επέλευσης των σχετικών κινδύνων, χωρίς ωστόσο να μπορούν να τους αποκλείσουν τελείως.

9.1.6 Διαχείριση των κινδύνων της Εταιρείας και του Ομίλου σε σχέση με τη διαδικασία σύνταξης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων (εταιρικών και ενοποιημένων) Ο Όμιλος έχει επενδύσει στην ανάπτυξη και συντήρηση προηγμένων μηχανογραφικών υποδομών που εξασφαλίζουν μέσα από σειρά δικλίδων ασφαλείας την ορθή απεικόνιση των οικονομικών μεγεθών στις χρηματοοικονομικές αναφορές. Παράλληλα, ανάλυση των αποτελεσμάτων πραγματοποιείται σε ημερήσια βάση καλύπτοντας όλα τα σημαντικά πεδία της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αντιπαραβολές πραγματοποιούνται μεταξύ τρεχόντων, ιστορικών και προϋπολογισμένων λογαριασμών εσόδων και εξόδων με επαρκή λεπτομερή εξήγηση όλων των σημαντικών αποκλίσεων.

9.1.7 Το ΔΣ έχει υιοθετήσει ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της Εταιρείας, πολιτικές που να εξασφαλίζουν ότι το ΔΣ διαθέτει επαρκή πληροφόρηση ώστε να βασίζει τις αποφάσεις του αναφορικά με τις συναλλαγές μεταξύ των συνδεδεμένων μερών σύμφωνα με το πρότυπο του συνετού επιχειρηματία. Αυτές οι πολιτικές εφαρμόζονται στις συναλλαγές των θυγατρικών της Εταιρείας με τα συνδεδεμένα μέρη.

9.1.8 Οι συναλλαγές της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν μερών γίνονται με τίμημα ή αντάλλαγμα ανάλογο με αυτό που θα αντιστοιχούσε εάν καταρτίζονταν με άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο, σύμφωνα με τις τρέχουσες συνθήκες της αγοράς. Τα ποσά των εν λόγω συναλλαγών συμφωνούνται περιοδικά και κατ' ελάχιστο κάθε τρίμηνο.

Στην Εταιρεία εφαρμόζεται Διαδικασία σχετικά με συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, η οποία

ορίζει λεπτομερώς τα βήματα για την εκτέλεσή της καθώς και τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων προσώπων. Στην Εταιρεία έχει συσταθεί σχετική τριμελής Επιτροπή βάσει του νόμου (άρθρο 99 Ν.4548/2018), η οποία αποτελείται από ένα πρόσωπο πιστωτικού ελέγχου, ένα πρόσωπο λογιστηρίου και ένα πρόσωπο τμήματος προμηθειών - εισαγωγών/εξαγωγών.

Σύμφωνα με την ανωτέρω Διαδικασία, αρμόδια για την παρακολούθηση και διαχείριση των συναλλαγών με συνδεδεμένες εταιρείες είναι η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών. Αρμόδιο στέλεχος του Λογιστηρίου επισκοπεί, κατά την εκτέλεση της καθημερινής του εργασίας, τους λογαριασμούς στους οποίους καταχωρούνται οι συναλλαγές με τις συνδεδεμένες επιχειρήσεις (καρτέλες Γενικής Λογιστικής, εμπορική διαχείριση, λοιπές καρτέλες εσόδων –εξόδων κλπ.), ελέγχει αν οι συναλλαγές είναι σύμφωνες με τους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις της Εταιρείας με τις συνδεδεμένες και επισημαίνει τυχόν εξαιρέσεις που προέκυψαν κατά την επισκόπηση.

Κατά τη σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας, ετησίως, η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών καταρτίζει την «Κατάσταση Ενδοεταιρικών Συναλλαγών», η οποία εγκρίνεται από τον Διευθυντή της Οικονομικής Διεύθυνσης και υποβάλλεται στο ΔΣ, ώστε να γνωστοποιούνται οι συναλλαγές μεταξύ όλων των συνδεδεμένων εταιρειών.

Βάσει της «Κατάστασης Ενδοεταιρικών Συναλλαγών», το ΔΣ της Εταιρείας συντάσσει ετησίως έκθεση, στην οποία αναφέρονται οι ενδοεταιρικές σχέσεις, συναλλαγές και τα ενδοεταιρικά υπόλοιπα μεταξύ της Εταιρείας και των θυγατρικών της εταιρειών. Η εν λόγω έκθεση μπορεί να συμπεριλαμβάνεται στην έκθεση διαχείρισης του ΔΣ που συντάσσεται σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 150 Ν.4548/2018. Σε κάθε περίπτωση δημοσιεύεται στην Ετήσια Έκθεση, ώστε τα σχετικά στοιχεία να γνωστοποιούνται στις Εποπτικές Αρχές και στους μετόχους της Εταιρείας.

## **9.2 Αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου**

Η Εταιρεία, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020, ανέθεσε στην εταιρεία «ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΟΡΚΩΤΟΙ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Ανώνυμη Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών», με διακριτικό τίτλο «ΣΟΛ ΑΕ» ή «ΣΟΛ Crowe» την αξιολόγηση της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ). Η αξιολόγηση κάλυψε την τριετία 2023–2025, με ημερομηνία αναφοράς την 31η Δεκεμβρίου 2025.

Το συμπέρασμα της ανεξάρτητης αξιολογήτριας, Αδαμαντίας Λατίφη, Ορκωτός Ελεγκτής – Λογιστής (Α.Μ. ΣΟΕΛ 33191), όπως αυτό περιλαμβάνεται στην τελική έκθεση αξιολόγησης της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ με ημερομηνία 30.03.2026, αναφέρει ότι, βάσει της διενεργηθείσας αξιολόγησης και των τεκμηρίων που αποκτήθηκαν, δεν εντοπίστηκαν αδυναμίες που να μπορούν να θεωρηθούν ουσιώδεις, σύμφωνα με το Κανονιστικό Πλαίσιο.

Η εργασία πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με το πρόγραμμα ελέγχου της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων (ΕΛΤΕ) (απόφαση 278/16.01.2026] και το Διεθνές Πρότυπο Εργασιών Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο). Από την αξιολόγηση δεν προέκυψαν ουσιώδεις αδυναμίες στο ΣΕΕ, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Σημειώνεται ότι η παρούσα αξιολόγηση διενεργήθηκε ταυτόχρονα για τα δύο συστήματα (ΣΕΕ & ΣΕΔ), επιτυγχάνοντας την πλήρη ευθυγράμμιση της περιόδου αναφοράς τους. Η προηγούμενη αξιολόγηση (περίοδος 2023–2024) είχε υλοποιηθεί στο πλαίσιο μεταβατικής εφαρμογής ακριβώς για την επίτευξη αυτής της χρονικής ομοιογένειας.

## **9.3 Αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης**

Το Διοικητικό Συμβούλιο, στο πλαίσιο των υποχρεώσεών του που απορρέουν από την παράγραφο 1 του άρθρου 4 του Ν. 4706/2020, αξιολόγησε την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΣΕΔ) της Εταιρείας για την περίοδο 2023–2025, με ημερομηνία αναφοράς την 31/12/2025.

Στο πλαίσιο της εν λόγω διαδικασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο ανέθεσε, μεταξύ άλλων, στη ΣΟΛ ΑΕ την αξιολόγηση της επάρκειας του ΣΕΔ. Η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με το πρόγραμμα διαδικασιών διασφάλισης που ορίζεται στην απόφαση Ι'73/08β/14.02.2024 του Εποπτικού Συμβουλίου του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών και το Διεθνές Πρότυπο Αναθέσεων Διασφάλισης 3000 (Αναθεωρημένο).

Από την αξιολόγηση δεν προέκυψαν ουσιώδεις αδυναμίες στο Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Η ανωτέρω αξιολόγηση διενεργήθηκε ταυτόχρονα με την αξιολόγηση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ), επιτυγχάνοντας την ευθυγράμμιση της περιόδου και της ημερομηνίας αναφοράς των δύο συστημάτων.

## **10. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ**

Η Εταιρεία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη βιώσιμη ανάπτυξή της. Αντίστοιχα, η Εταιρεία δεσμεύεται για την εφαρμογή της Πολιτικής Βιώσιμης Ανάπτυξης, σε όλα τα επίπεδα, τις θυγατρικές εταιρείες και τους τομείς δραστηριοποίησης του Ομίλου.

Προς το σκοπό αυτό η Εταιρεία, έχει αναπτύξει, υιοθετήσει και εφαρμόσει μέτρα πολιτικές και διαδικασίες για τους ακόλουθους τομείς βιωσιμότητας (παρατίθενται ενδεικτικά) ως απαραίτητη προϋπόθεση για μακρόχρονη ανάπτυξή της η οποία και έχει ενσωματωθεί στον νέο Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

- Προστασία περιβάλλοντος.
- Εταιρική κοινωνική ευθύνη.
- Προστασία εργαζομένων.
- Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
- Καταπολέμησης της δωροδοκίας και της διαφθοράς.

Ειδικότερα για την προστασία του περιβάλλοντος, η εταιρεία ακολουθεί τις παρακάτω αρχές:

- Λειτουργεί με βάση την ισχύουσα περιβαλλοντική νομοθεσία σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο καθώς και τους εγκεκριμένους περιβαλλοντικούς όρους της κάθε μονάδας και συμμορφώνεται με τα σχετικά όρια εκπομπών στο περιβάλλον.
- Λειτουργεί υπεύθυνα έχοντας πλήρη γνώση των περιβαλλοντικών πτυχών και επιπτώσεων των δραστηριοτήτων της, αξιολογεί τους κινδύνους και τις ευκαιρίες για το περιβάλλον και τις δραστηριότητές της και δημιουργεί μηχανισμούς για την παρακολούθηση των περιβαλλοντικών πτυχών.
- Θέτει στόχους για το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης της Εταιρείας, καθώς και στόχους για συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων και την ελαχιστοποίηση του περιβαλλοντικού της αποτυπώματος, όπου είναι δυνατόν.
- Εκπαιδεύει το προσωπικό της ώστε να συμμετέχει ενεργά σε θέματα περιβαλλοντικής διαχείρισης και να κατανοεί τους στόχους της Εταιρείας.
- Συνεργάζεται με παρόχους και συνεργάτες που διαθέτουν την κατάλληλη άδεια για τη διαχείριση των παραγόμενων αποβλήτων δίνοντας προτεραιότητα σε συμβατές μεθόδους επεξεργασίας σύμφωνα με τις αρχές της κυκλικής οικονομίας. Η εταιρεία έχει συνάψει συμβάσεις με φορείς που διαθέτουν εξειδίκευση στην ανάκτηση αποβλήτων όπως είναι οι ηλεκτρικές στήλες και συσσωρευτές και τα απόβλητα ηλεκτρολογικού εξοπλισμού.
- Εξασφαλίζει τη χωριστή διαλογή και αποθήκευση όλων των επικίνδυνων και μη επικίνδυνων αποβλήτων σε ξεχωριστούς χώρους και με την κατάλληλη επισήμανση, λαμβάνοντας όλα τα προληπτικά μέτρα ώστε το περιβάλλον να προστατεύεται επαρκώς.
- Μεριμνά για την ελαχιστοποίηση της φύρας που προέρχεται από μη διαθέσιμα υλικά και τη διάθεση αυτών σε κατάλληλους αποδέκτες όπως για ζωοτροφές.

- Βελτίωση της ενεργειακής αποδοτικότητας στις εγκαταστάσεις όπως η τοποθέτηση LED στα γραφεία που συμβάλλουν στη μείωση των εκπομπών των αερίων του θερμοκηπίου.
- Σε ετήσια βάση, διενεργεί αυτοαξιολόγηση της απόδοσής της σε θέματα ESG (Synesgy Survey).

Η γκάμα προϊόντων του Ομίλου ΕΛΤΟΝ, πληροί τα υψηλότερα ποιοτικά πρότυπα έχοντας απόλυτο σεβασμό στη φύση και το περιβάλλον.

Αναφορικά με τις επιταγές και τις ρυθμίσεις των νόμων περί Εταιρικής Διακυβέρνησης (ιδίως Ν.4449/2017, Ν.4548/2018 και Ν.4706/2020) η ΕΛΤΟΝ συμμορφώνεται πλήρως, έχοντας προβεί στις απαραίτητες ενέργειες συμμόρφωσης με τη σύσταση των νόμιμων επιτροπών, την κατάρτιση και αξιολόγηση Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης και στην υιοθέτηση πολιτικών σύμφωνα με τις επιταγές της σχετικής νομοθεσίας.

Ειδικότερα η ΕΛΤΟΝ:

- Τηρεί τη νομοθεσία και εφαρμόζει δικλίδες ελέγχου συμμόρφωσης με τους κανόνες που αφορούν τη δραστηριότητα όλων των εταιρειών του Ομίλου.
- Έχει αναπτύξει και εφαρμόζει Κώδικα Δεοντολογίας και σχετικές πολιτικές.
- Έχει υιοθετήσει τον ΚΕΔ για τις εισηγμένες εταιρείες.
- Έχει υιοθετήσει εταιρική δομή και διακυβέρνηση που να επιτρέπει τη στενή σχέση με τους επενδυτές, με απώτερο σκοπό τη δημιουργία περαιτέρω αξίας για τους μετόχους.
- Αξιολογεί και διαχειρίζεται τους επιχειρηματικούς κινδύνους με σκοπό τη διασφάλιση των συμφερόντων όλων των ενδιαφερόμενων μερών.
- Διαθέτει τις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία επιτροπές, λαμβάνει μέτρα και ακολουθεί πολιτικές και διαδικασίες για την ενίσχυση της διαφάνειας και την παρεμπόδιση και καταπολέμηση της απάτης, της διαφθοράς και δωροδοκίας και κάθε συμπεριφοράς η οποία αντίκειται στον Κώδικα Δεοντολογίας.

Σε σχέση με την εταιρική κουλτούρα, η ΕΛΤΟΝ έχει προβεί στις κάτωθι ενέργειες:

- Μέλος της πρωτοβουλίας Diversity Charter της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Υπογραφή Χάρτας Διαφορετικότητας.
- Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και των συνεργατών μέσα από Δελτία Τύπου και δημοσιεύσεις στα κοινωνικά δίκτυα.
- Μέριμνα διατήρησης ίσως κριτηρίων και αμοιβών μεταξύ των φύλων.
- Η ΕΛΤΟΝ διαθέτει διαδικασίες προκειμένου να διασφαλίσει ότι εφαρμόζει την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, σέβεται την τυχόν συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικά όργανα, παρακολουθεί και ελέγχει συστηματικά όλους τους κινδύνους που ενδέχεται να ανακύψουν από τη δραστηριότητα αυτής και λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την αποφυγή ατυχημάτων.

Ειδικότερα η ΕΛΤΟΝ έχει υιοθετήσει τα κάτωθι μέτρα σχετικά με την προστασία των

δικαιωμάτων των εργαζομένων:

- Πολιτικές και δράσεις της ΕΛΤΟΝ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.
- Πολιτική ενημέρωσης των εργαζομένων.
- Πολιτική ενημέρωσης των υποψηφίων.
- Διαχείριση με εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων εργαζομένων και υποψηφίων, και μόνο από εντεταλμένα άτομα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Συστηματική διαδικασία διαγραφής βιογραφικών σημειωμάτων και προσωπικών δεδομένων υποψηφίων, σύμφωνα με τη σχετική Πολιτική.

Αντίστοιχα παρέχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και επαγγελματική ανάπτυξης τους λαμβάνοντας τα κάτωθι μέτρα:

- Εκπαίδευση σε νέες δεξιότητες και επικαιροποίηση επαγγελματικών γνώσεων. Συνεχής επιμόρφωση σε εξειδικευμένα τεχνικά θέματα (πχ επιστημονικά δεδομένα Α' υλών, νέες χρήσεις κλπ.).
- Εκπαιδεύσεις και πρακτικές ασκήσεις σε θέματα Υγιεινής & Ασφάλειας στην εργασία. Εκπαιδεύσεις με εσωτερικούς εκπαιδευτές σε θέματα ποιότητας.
- Θεσμοί επαγγελματικής ανάπτυξης των εργαζομένων μέσω της ανάθεσης αρμοδιοτήτων (π.χ. ο θεσμός των Country Experts και των Country Coordinators, οι οποίοι αναλαμβάνουν την υποστήριξη ανάπτυξης νέων projects εντός της Εταιρείας ή του Ομίλου).

Αναφορικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ΔΠΧ) η ΕΛΤΟΝ συμμορφώνεται με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ ή GDPR) και του Ν.4624/2019 καθώς και με τις Οδηγίες και Αποφάσεις της Αρχής Προστασίας ΔΠΧ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων εφαρμόζοντας σε όλη τη διαδικασία επεξεργασίας ΔΠΧ τα κατάλληλα τεχνικά, φυσικά και διοικητικά μέτρα ασφαλείας για την προστασία και την ασφάλεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από απώλεια, κακή χρήση, ζημία ή τροποποίηση, μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση και γνωστοποίηση.

Αντίστοιχα όλοι οι εργαζόμενοι και τα μέλη ΔΣ της Εταιρείας είναι υπεύθυνοι για την προστασία των εμπιστευτικών πληροφοριών ανεξαρτήτως του λόγου που βρέθηκαν στην κατοχή τους. Για το λόγο αυτό πρέπει να ακολουθούν τους παρακάτω κανόνες οι οποίοι έχουν ενσωματωθεί στον Κώδικα Δεοντολογίας τον οποίο και υιοθετεί η Εταιρεία.

Η ΕΛΤΟΝ πληροί τα πρότυπα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα της Εταιρείας και συμμορφώνεται με τον ισχύοντα νόμο περί προστασίας ΔΠΧ έχοντας ενδεικτικά προβεί στις ακόλουθες ενέργειες:

- Έχει ορίσει Υπεύθυνο Προστασίας ΔΠΧ.
- Έχει υιοθετήσει πολιτική προστασίας ΔΠΧ εργαζομένων.
- Έχει υπογράψει ρήτρες εμπιστευτικότητας και συμβάσεις επεξεργασίας ΔΠΧ με πελάτες, συνεργάτες και προμηθευτές.

- Έχει υιοθετήσει οργανωτικά μέτρα όπως ενδεικτικά διαδικασία καταστροφής δεδομένων και αποθηκευτικών μέσων, διαδικασία διαχείριση συμβάντων διαρροής ΔΠΧ κτλ.
- Έχει χαρτογραφήσει και συντάξει επικαιροποιημένο μητρώο πληροφοριακών μέσων.
- Έχει υιοθετήσει μέτρα ασφαλείας των ΔΠΧ βάσει του άρθρου 32 του ΓΚΠΔ.

Η ΕΛΤΟΝ στο πλαίσιο της συμμόρφωσής της με τους κανόνες κατά της διαφθοράς/δωροδοκίας (ενδεικτικά Ποινική Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Καταπολέμηση της Δωροδοκίας (κυρώθηκε με τον Ν.3560/2007, Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Καταπολέμηση της διαφθοράς («UNCAC»)) (κυρώθηκε με τον Ν.3666/2008) υιοθετεί τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει:

- Διαφάνεια των εργασιών.
- Μείωση των δωροδοκιών, μέσω μηχανισμού αξιολόγησης και αντιμετώπισης της δωροδοκίας και της διαφθοράς.
- Θεμελίωση ηθικής επιχειρηματικής κουλτούρας κατά της δωροδοκίας.
- Οικοδόμηση εμπιστοσύνης.
- Διατήρηση φήμης.
- Αποτροπή οικονομικών ζημιών.
- Αύξηση αποδοτικότητας εργασίας εξαλείφοντας δωροδοκίες στις επιχειρηματικές σχέσεις.
- Δημιουργία εμπιστευτικών καναλιών επικοινωνίας για τους εργαζόμενους όσον αφορά την υποβολή καταγγελιών και διευκρινίσεις πάνω σε θέματα διαφθοράς και δωροδοκίας.
- Διαφάνεια μέσω ελέγχων στις συναλλαγές της Εταιρείας για την εξασφάλιση της αξιοπιστίας της.

Ειδικότερα η ΕΛΤΟΝ προβαίνει στις κάτωθι ενέργειες στο πλαίσιο συμμόρφωσής της με τους κανόνες κατά της διαφθοράς και δωροδοκίας:

- Υιοθετεί Πολιτική Συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς.
- Υιοθετεί Κώδικα Δεοντολογίας ο οποίος καθορίζει τα ηθικά και νομικά πρότυπα συμπεριφοράς των εργαζομένων της Εταιρείας και να τους δεσμεύει στην τήρηση των αξιών και των αρχών λειτουργίας της.
- Υιοθετεί κατευθυντήριες αρχές για τους Προμηθευτές/Υπεργολάβους της Εταιρείας.
- Υιοθετεί τη χρήση Εντύπου Αναφοράς “Red Flags” (επείγουσες προειδοποιήσεις) για τους εργαζόμενους της Εταιρείας.

Υιοθετεί Πολιτική Δώρων η οποία καθορίζει τις πρακτικές της Εταιρείας σχετικά με τη χορήγηση ή αποδοχή δώρων.

## **11. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΕΤΟΧΟΥΣ**

### **11.1 Επικοινωνία με τους μετόχους**

Η Εταιρεία προχώρησε εντός του 2024 σε γραπτή αποτύπωση ειδικής πρακτικής αναφορικά με την επικοινωνία της με τους μετόχους, η οποία περιλαμβάνει την πολιτική της Εταιρείας σχετικά με την υποβολή ερωτήσεων από τους μετόχους προς το ΔΣ.

Για αυτό το σκοπό αποτυπώθηκε ως συγκεκριμένη διαδικασία το σύνολο των ενεργειών που σχετίζονται με την ενημέρωση των μετόχων και παρουσιάζεται ως:

«ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΟΧΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ (ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ)».

#### **1. ΣΚΟΠΟΣ**

*Η παρούσα διαδικασία καθορίζει τον τρόπο διαχείρισης και απάντησης των ερωτημάτων που υποβάλλονται από μετόχους της εταιρείας και δεν έχουν απαντηθεί κατά τη διάρκεια της Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4548/2018 και του Κανονισμού Λειτουργίας της εταιρείας.*

#### **2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Η διαδικασία εφαρμόζεται σε όλα τα ερωτήματα μετόχων τα οποία:

- Υποβλήθηκαν εγγράφως πριν τη ΓΣ.
- Τέθηκαν κατά τη διάρκεια της ΓΣ, αλλά δεν απαντήθηκαν
- Αφορούν θέματα ημερήσιας διάταξης της ΓΣ.

#### **3. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ**

Υπηρεσία Εξυπηρέτησης Μετόχων:

- Συγκέντρωση και καταγραφή των ερωτημάτων.
- Κατηγοριοποίηση ανά θεματική ενότητα.
- Προώθηση στα αρμόδια τμήματα.
- Τήρηση αρχείου επικοινωνίας.

Εξωτερικός Νομικός Σύμβουλος:

- Έλεγχος νομιμότητας των απαντήσεων μόνο όταν απαιτείται νομική τεκμηρίωση ή ειδικός χειρισμός.
- Διασφάλιση τήρησης εμπιστευτικότητας, εφόσον εμπλέκεται.

Διοίκηση:

- Τελική έγκριση απαντήσεων.
- Καθορισμός πολιτικής/διαδικασίας απαντήσεων.

#### **4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ**

##### Καταγραφή Ερωτημάτων:

- Δημιουργία ηλεκτρονικού αρχείου με τα ερωτήματα.
- Ταξινόμηση ανά θεματική ενότητα.
- Καταγραφή στοιχείων μετόχου και ημερομηνίας υποβολής.

##### Επεξεργασία:

- Έλεγχος δικαιώματος υποβολής ερωτήσεων.
- Προώθηση στα αρμόδια τμήματα.
- Συλλογή απαραίτητων πληροφοριών.
- Σύνταξη προσχεδίου απαντήσεων.

##### Έγκριση:

- Εμπλοκή του εξωτερικού νομικού συμβούλου μόνο εάν απαιτείται νομική επεξεργασία.
- Έγκριση από Διοίκηση.
- Τελικός έλεγχος πληρότητας.

##### Αποστολή Απαντήσεων:

- Εντός 15 ημερών από τη ΓΣ.
- Μέσω συστημένης επιστολής ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

#### **5. ΧΡΟΝΙΚΑ ΠΛΑΙΣΙΑ**

- Καταγραφή ερωτημάτων: εντός 2 εργάσιμων ημερών από τη ΓΣ.
- Συλλογή πληροφοριών: εντός 5 εργάσιμων ημερών.
- Νομικός έλεγχος (εφόσον απαιτείται): εντός 3 εργάσιμων ημερών.
- Έγκριση Διοίκησης: εντός 2 εργάσιμων ημερών.
- Αποστολή απαντήσεων: εντός 3 εργάσιμων ημερών από την έγκριση.

#### **6. ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ**

- Ηλεκτρονική καταχώρηση όλων των ερωτημάτων και απαντήσεων.
- Τήρηση φυσικού αρχείου αλληλογραφίας.
- Περιοδική αναφορά προς τη Διοίκηση.

#### **7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ**

- Τήρηση εμπιστευτικότητας προσωπικών δεδομένων.
- Προστασία εταιρικών πληροφοριών.
- Συμμόρφωση με κανονισμό προστασίας προσωπικών δεδομένων (GDPR).

#### **8. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ**

- Ετήσια αξιολόγηση αποτελεσματικότητας.
- Επικαιροποίηση βάσει νομοθετικών αλλαγών.
- Έγκριση τροποποιήσεων από το Διοικητικό Συμβούλιο.

## 11.2 Η Γενική Συνέλευση των μετόχων

### 11.2.1 Τρόπος λειτουργίας της ΓΣ και βασικές εξουσίες αυτής

Η ΓΣ των μετόχων είναι το ανώτατο όργανο της Εταιρείας και δικαιούται να αποφασίζει για κάθε εταιρική υπόθεση και να αποφαινεται για όλα τα ζητήματα που υποβάλλονται σε αυτή.

Ειδικότερα η ΓΣ είναι αποκλειστικώς αρμόδια να αποφασίζει:

- α. Για κάθε τροποποίηση του καταστατικού με την επιφύλαξη τροποποιήσεων ή προσαρμογών διατάξεων του καταστατικού από το ΔΣ στις περιπτώσεις που το ορίζει ρητά ο νόμος. Με την επιφύλαξη αυξήσεων κεφαλαίου ή αναπροσαρμογών κεφαλαίου που ρητά ανατίθενται από το νόμο ή το καταστατικό στο ΔΣ καθώς και αυξήσεων που επιβάλλονται από διατάξεις άλλων νόμων, ως τροποποίηση θεωρείται και η αύξηση ή μείωση του εταιρικού κεφαλαίου.
- β. Για την εκλογή των μελών του ΔΣ και των ελεγκτών, με την επιφύλαξη του άρθρου 12 του καταστατικού.
- γ. Για την έγκριση των ετήσιων λογαριασμών και των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.
- δ. Για την έγκριση της συνολικής διαχείρισης της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 108 του Ν.4548/2018 και την απαλλαγή των ελεγκτών από κάθε ευθύνη.
- ε. Για την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018 και της Έκθεσης Αποδοχών της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν.4548/2018.
- στ. Για τη διάθεση των ετησίων κερδών και την έγκριση των αμοιβών ή προκαταβολής αμοιβών των μελών του ΔΣ σύμφωνα με το άρθρο 109 του Ν.4548/2018 και το άρθρο 20 του καταστατικού. Κατ' εξαίρεση δικαιούται το ΔΣ, με απόφασή του, να διανέμει προσωρινό μέρισμα σύμφωνα με το άρθρο 162 παρ. 1 και 2 του Ν.4548/2018 και κέρδη ή προαιρετικά αποθεματικά μέσα στην τρέχουσα εταιρική χρήση σύμφωνα με το άρθρο 162 παρ. 3 του Ν.4548/2018.
- ζ. Για τη συγχώνευση, τη διάσπαση, τη μετατροπή, την αναβίωση, την παράταση της διάρκειας και τη λύση της Εταιρείας με την επιφύλαξη της αρμοδιότητας του ΔΣ σε περίπτωση απορρόφησης ή διάσπασης όπως ορίζει ο Νόμος.
- η. Για τον διορισμό εκκαθαριστών.
- θ. Για κάθε άλλο θέμα που προβλέπεται από τον νόμο ή από το καταστατικό.  
Οι αποφάσεις της ΓΣ είναι υποχρεωτικές και για τους μετόχους που είναι απόντες ή διαφωνούν.

Η ΓΣ των μετόχων, συγκαλείται πάντοτε από το ΔΣ και συνέρχεται τακτικά στην έδρα της Εταιρείας ή στην περιφέρεια άλλου Δήμου εντός του νομού της έδρας ή άλλου Δήμου όμορου της έδρας, τουλάχιστον μία φορά σε κάθε εταιρική χρήση και πάντοτε μέσα στο πρώτο εξάμηνο από τη λήξη κάθε εταιρικής χρήσης. Η ΓΣ μπορεί να συνέρχεται και σε άλλο τόπο κείμενο στην Ελλάδα ή την αλλοδαπή όταν στη Συνέλευση παρίστανται ή αντιπροσωπεύονται μέτοχοι που εκπροσωπούν το σύνολο του μετοχικού κεφαλαίου με δικαίωμα ψήφου και δεν αντιλέγει κανείς στην πραγματοποίηση της συνεδρίασης και τη λήψη αποφάσεων. Η ΓΣ

μπορεί να συνέρχεται και στην περιφέρεια του Δήμου όπου βρίσκεται η έδρα του Χρηματιστηρίου Αθηνών.

Το ΔΣ μπορεί να συγκαλεί σε έκτακτη συνεδρίαση τη ΓΣ των μετόχων, όταν κρίνει σκόπιμο ή αν το ζητήσουν μέτοχοι που εκπροσωπούν το κατά νόμο και το Καταστατικό απαιτούμενο ποσοστό.

Η ΓΣ με εξαίρεση τις Επαναληπτικές Συνελεύσεις και εκείνες που εξομοιώνονται με αυτές, συγκαλείται είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από την ημερομηνία που ορίζεται για τη συνεδρίασή της. Διευκρινίζεται ότι συνυπολογίζονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Η ημέρα δημοσίευσης της πρόσκλησης και η ημέρα της συνεδρίασης της δεν υπολογίζονται.

Στην πρόσκληση των μετόχων στη ΓΣ, πρέπει να προσδιορίζονται η χρονολογία, η ημέρα, η ώρα και το οίκημα, όπου θα συνέλθει η Συνέλευση, τα θέματα της ημερήσιας διάταξης με σαφήνεια, οι μέτοχοι που έχουν δικαίωμα συμμετοχής, καθώς και ακριβείς οδηγίες για τον τρόπο με τον οποίο οι μέτοχοι θα μπορέσουν να συμμετάσχουν στη Συνέλευση και να ασκήσουν τα δικαιώματά τους αυτοπροσώπως ή δια αντιπροσώπου ή ενδεχομένως και εξ αποστάσεως. Πρόσκληση για σύγκληση ΓΣ δεν απαιτείται στην περίπτωση κατά την οποία παρίστανται ή αντιπροσωπεύονται μέτοχοι που εκπροσωπούν το σύνολο του μετοχικού κεφαλαίου και κανείς από αυτούς δεν αντιλέγει στην πραγματοποίησή της και στη λήψη αποφάσεων.

Η ΓΣ βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει έγκυρα στα θέματα της ημερήσιας διάταξης όταν παρίστανται ή αντιπροσωπεύονται σε αυτή μέτοχοι που εκπροσωπούν το ένα πέμπτο (1/5) τουλάχιστον του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου.

Αν δεν επιτευχθεί η απαρτία αυτή, η ΓΣ συνέρχεται πάλι σε είκοσι (20) ημέρες από την ημέρα της συνεδρίασεως που ματαιώθηκε αφού προσκληθεί για το σκοπό αυτό πριν από δέκα (10) τουλάχιστον ημέρες. Η επαναληπτική αυτή συνέλευση συνεδριάζει έγκυρα για τα θέματα της αρχικής ημερήσιας οποιοδήποτε και αν είναι το τμήμα του καταβεβλημένου κεφαλαίου που εκπροσωπείται σ' αυτή.

Οι αποφάσεις της Γενικής Συνελεύσεως λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των ψήφων, που εκπροσωπούνται σε αυτή.

Εξαιρετικά η ΓΣ ευρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει έγκυρα επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, αν εκπροσωπείται σ' αυτή τουλάχιστον το ένα δεύτερο (1/2) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, όταν πρόκειται για αποφάσεις που αφορούν:

- α. μεταβολή της εθνικότητας της Εταιρείας,
- β. μεταβολή του αντικειμένου της επιχείρησης της Εταιρείας,
- γ. επαύξηση των υποχρεώσεων των μετόχων,
- δ. αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου, με εξαίρεση τις αυξήσεις του άρθρου 7 παρ. 2 του καταστατικού ή που επιβάλλονται από διατάξεις νόμων ή που γίνονται με κεφαλαιοποίηση αποθεματικών,

- ε. μείωση του μετοχικού κεφαλαίου, εκτός εάν γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 21 και την παρ. 6 του άρθρου 49 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει,
- στ. μεταβολή του τρόπου διάθεσης των κερδών,
- ζ. συγχώνευση, διάσπαση, μετατροπή, αναβίωση, παράταση διαρκείας ή διάλυση της Εταιρείας,
- η. παροχή ή ανανέωση εξουσίας προς το ΔΣ για αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου ή έκδοση ομολογιακού δανείου, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 2 του καταστατικού, και
- θ. σε κάθε άλλη περίπτωση κατά την οποία ο νόμος ή το καταστατικό ορίζουν ότι για τη λήψη ορισμένης απόφασης από τη ΓΣ απαιτείται η ειδική αυξημένη απαρτία της παρούσας παραγράφου.

Στη ΓΣ προεδρεύει προσωρινά ο Πρόεδρος του ΔΣ και αν αυτός κωλύεται ο νόμιμος αναπληρωτής του, εκλέγοντας ένα (1) γραμματέα από τους παρισταμένους, μέχρις ότου επικυρωθεί από τη Συνέλευση ο κατάλογος των μετόχων που δικαιούνται να λάβουν μέρος στη συνέλευση. Μετά τον έλεγχο αυτό, η ΓΣ των μετόχων αρχίζει τις εργασίες της και με ψηφοφορία εκλέγει το τακτικό της Προεδρείο και ένα Γραμματέα που εκτελεί χρέη ψηφοσυλλέκτη.

Στη ΓΣ προεδρεύει προσωρινά ο Πρόεδρος του ΔΣ και αν αυτός κωλύεται ο νόμιμος αναπληρωτής του, εκλέγοντας ένα (1) γραμματέα από τους παρισταμένους, μέχρις ότου επικυρωθεί από τη Συνέλευση ο κατάλογος των μετόχων που δικαιούνται να λάβουν μέρος στη συνέλευση. Μετά τον έλεγχο αυτό, η ΓΣ των μετόχων αρχίζει τις εργασίες της και με ψηφοφορία εκλέγει το τακτικό της Προεδρείο και ένα Γραμματέα που εκτελεί χρέη ψηφοσυλλέκτη.

Οι συζητήσεις και αποφάσεις της ΓΣ περιορίζονται στα θέματα που περιλαμβάνονται στη δημοσιευθείσα ημερήσια διάταξη. Η ημερήσια διάταξη καταρτίζεται από το ΔΣ και περιλαμβάνει προτάσεις του προς τη Συνέλευση καθώς και προτάσεις των ελεγκτών ή των μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου. Οι συζητήσεις και οι αποφάσεις της ΓΣ τηρούνται σε ειδικό βιβλίο (βιβλίο πρακτικών) και τα σχετικά πρακτικά υπογράφονται από τον Πρόεδρο και τον Γραμματέα της Συνελεύσεως. Κατόπιν αίτησης μετόχου ο Πρόεδρος της Συνελεύσεως υποχρεούται να καταχωρήσει στα πρακτικά ακριβή περίληψη της γνώμης αυτού. Στο βιβλίο αυτό καταχωρείται και κατάλογος των παρισταμένων ή αντιπροσωπευόμενων κατά τη ΓΣ που συντάσσεται σύμφωνα με το άρθρο. 26 του Καταστατικού. Εάν στη συνέλευση παρίσταται ένας (1) μόνο μέτοχος, είναι υποχρεωτική η παρουσία συμβολαιογράφου που προσυπογράφει τα πρακτικά της ΓΣ.

#### 11.2.2 Δικαιώματα των μετόχων και τρόπος άσκησής τους

##### 11.2.2.1 Δικαιώματα συμμετοχής και ψήφου

Οι μέτοχοι ασκούν τα δικαιώματά τους, εν σχέση προς τη Διοίκηση της Εταιρείας, μόνο στις Γενικές Συνελεύσεις και σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο και το Καταστατικό. Κάθε μετοχή

παρέχει το δικαίωμα μιας ψήφου στη ΓΣ. Στη ΓΣ δικαιούται να συμμετάσχει όποιος εμφανίζεται ως μέτοχος στα αρχεία του Συστήματος Άυλων Τίτλων που διαχειρίζεται η «Ελληνικά Χρηματιστήρια ΑΕ» (ΕΧΑΕ), στο οποίο τηρούνται οι κινητές αξίες (μετοχές) της Εταιρείας. Η απόδειξη της μετοχικής ιδιότητας γίνεται με τη προσκόμιση σχετικής έγγραφης βεβαίωσης του ως αν φορέα ή εναλλακτικά, με απευθείας ηλεκτρονική σύνδεση της Εταιρείας με τα αρχεία του εν λόγω φορέα. Η ιδιότητα του μετόχου πρέπει να υφίσταται κατά την ημερομηνία καταγραφής (record date), ήτοι κατά την έναρξη της πέμπτης (5) ημέρας πριν από την ημέρα συνεδρίασης της ΓΣ και η σχετική βεβαίωση ή η ηλεκτρονική πιστοποίηση σχετικά με τη μετοχική ιδιότητα πρέπει να περιέλθει στην Εταιρεία το αργότερο τη τρίτη (3η) ημέρα πριν από τη συνεδρίαση της ΓΣ. 3.2.1.3 Έναντι της Εταιρείας θεωρείται ότι έχει δικαίωμα συμμετοχής και ψήφου στη ΓΣ μόνο όποιος φέρει την ιδιότητα του μετόχου κατά την αντίστοιχη ημερομηνία καταγραφής. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης προς τις διατάξεις του άρθρου 124 του Ν.4548/2018, ο εν λόγω μέτοχος μετέχει στη ΓΣ μόνο μετά από άδεια της.

Σημειώνεται ότι η άσκηση των εν λόγω δικαιωμάτων (συμμετοχής και ψήφου) δεν προϋποθέτει τη δέσμευση των μετοχών του δικαιούχου ούτε τη τήρηση άλλης ανάλογης διαδικασίας, η οποία περιορίζει τη δυνατότητα πώλησης και μεταβίβασης αυτών κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί ανάμεσα στην ημερομηνία καταγραφής και στην ημερομηνία της ΓΣ.

Ο μέτοχος συμμετέχει στη ΓΣ και ψηφίζει είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω αντιπροσώπων. Κάθε μέτοχος μπορεί να διορίσει μέχρι τρεις (3) αντιπροσώπους. Νομικά πρόσωπα συμμετέχουν στη ΓΣ ορίζοντας ως εκπροσώπους τους μέχρι τρία (3) φυσικά πρόσωπα. Ωστόσο, αν ο μέτοχος κατέχει μετοχές της Εταιρείας, οι οποίες εμφανίζονται σε περισσότερους του ενός λογαριασμούς αξιών, ο περιορισμός αυτός δεν εμποδίζει τον εν λόγω μέτοχο να ορίζει διαφορετικούς αντιπροσώπους για τις μετοχές που εμφανίζονται στον κάθε λογαριασμό αξιών σε σχέση με τη ΓΣ. Αντιπρόσωπος που ενεργεί για περισσότερους μετόχους μπορεί να ψηφίζει διαφορετικά για κάθε μέτοχο.

Ο αντιπρόσωπος μετόχου υποχρεούται να γνωστοποιεί στην Εταιρεία, πριν από την έναρξη της συνεδρίασης της ΓΣ, κάθε συγκεκριμένο γεγονός, το οποίο μπορεί να είναι χρήσιμο στους μετόχους για την αξιολόγηση του κινδύνου να εξυπηρετήσει ο αντιπρόσωπος άλλα συμφέροντα πλην των συμφερόντων του αντιπροσωπευόμενου μετόχου. Κατά την έννοια της παρούσας παραγράφου, μπορεί να προκύπτει σύγκρουση συμφερόντων ιδίως όταν ο αντιπρόσωπος: α) είναι μέτοχος που ασκεί τον έλεγχο της Εταιρείας ή είναι άλλο νομικό πρόσωπο ή οντότητα η οποία ελέγχεται από τον μέτοχο αυτόν, β) είναι μέλος του ΔΣ ή της εν γένει διοίκησης της Εταιρείας ή μετόχου που ασκεί τον έλεγχο της Εταιρείας, ή άλλου νομικού προσώπου ή οντότητας που ελέγχεται από μέτοχο ο οποίος ασκεί τον έλεγχο της Εταιρείας, γ) είναι υπάλληλος ή ορκωτός ελεγκτής της Εταιρείας ή μετόχου που ασκεί τον έλεγχο της Εταιρείας, ή άλλου νομικού προσώπου ή οντότητας που ελέγχεται από μέτοχο, ο οποίος ασκεί τον έλεγχο της Εταιρείας, δ) είναι σύζυγος ή συγγενής πρώτου βαθμού με ένα από τα φυσικά πρόσωπα που αναφέρονται στις ως άνω περιπτώσεις (α) έως (γ).

Ο διορισμός και η ανάκληση αντιπροσώπου του μετόχου γίνεται εγγράφως και κοινοποιείται στη Εταιρεία με τους ίδιους τύπους, τουλάχιστον τρεις (3) ημέρες πριν από την ημερομηνία συνεδρίασης της ΓΣ.

#### 11.2.2.2 Λοιπά δικαιώματα μετόχων

Δέκα (10) ημέρες πριν από τη ΓΣ κάθε μέτοχος μπορεί να πάρει από την Εταιρεία αντίγραφα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της και των εκθέσεων του ΔΣ και των ελεγκτών. Τα έγγραφα αυτά πρέπει να έχουν κατατεθεί έγκαιρα από το ΔΣ στο γραφείο της Εταιρείας.

Με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, το ΔΣ είναι υποχρεωμένο να συγκαλεί έκτακτη ΓΣ των μετόχων, ορίζοντας ημέρα συνεδρίασης αυτής, η οποία δεν πρέπει να απέχει περισσότερο από σαράντα πέντε (45) ημέρες από την ημέρα που επιδόθηκε η αίτηση στον Πρόεδρο του ΔΣ. Στην αίτηση πρέπει να προσδιορίζεται με ακρίβεια το αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Εάν δε συγκληθεί ΓΣ από το ΔΣ εντός είκοσι (20) ημερών από την επίδοση της σχετικής αίτησης, η σύγκληση διενεργείται από τους αιτούντες μετόχους με δαπάνες της Εταιρείας, με απόφαση του μονομελούς πρωτοδικείου της έδρας της Εταιρείας, που εκδίδεται κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Στην απόφαση αυτή ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης, καθώς επίσης και η ημερήσια διάταξη.

Με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, το ΔΣ υποχρεούται να εγγράψει στην ημερήσια διάταξη ΓΣ που έχει ήδη συγκληθεί πρόσθετα θέματα, εάν η σχετική αίτηση περιέλθει στο ΔΣ δέκα πέντε (15) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη ΓΣ.

Η αίτηση για την εγγραφή πρόσθετων θεμάτων στην ημερήσια διάταξη συνοδεύεται από αιτιολόγηση ή από σχέδιο απόφασης προς έγκριση στη ΓΣ και η αναθεωρημένη ημερήσια διάταξη δημοσιοποιείται με τον ίδιο τρόπο όπως η προηγούμενη ημερήσια διάταξη, δεκατρείς (13) ημέρες πριν από την ημερομηνία της ΓΣ και ταυτόχρονα τίθεται στη διάθεση των μετόχων στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, μαζί με την αιτιολόγηση ή το σχέδιο απόφασης που έχει υποβληθεί από τους μετόχους κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 141 παρ. 2 του Ν.4548/2018. Με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, το ΔΣ θέτει στη διάθεση των μετόχων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 123 παρ. 4 του Ν.4548/2018, έξι (6) τουλάχιστον ημέρες πριν από την ημερομηνία της ΓΣ, σχέδια αποφάσεων που έχουν υποβληθεί από τους μετόχους μειοψηφίας για θέματα που έχουν περιληφθεί στη αρχική ή την αναθεωρημένη ημερήσια διάταξη, αν η σχετική αίτηση περιέλθει στο ΔΣ επτά (7) τουλάχιστον ημέρες πριν από την ημερομηνία της ΓΣ. Το ΔΣ δεν είναι υποχρεωμένο να προβαίνει στην εγγραφή θεμάτων στην ημερήσια διάταξη ούτε στη δημοσίευση ή γνωστοποίηση αυτών μαζί με αιτιολόγηση και σχέδια αποφάσεων που υποβάλλονται από τους μετόχους κατά τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 141 του Ν.4548/2018, αν το περιεχόμενο αυτών έρχεται προφανώς σε αντίθεση με το νόμο και τα χρηστά ήθη.

Με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, ο Πρόεδρος της ΓΣ είναι υποχρεωμένος να αναβάλει για μία μόνον φορά τη λήψη αποφάσεων από τη ΓΣ, Τακτική ή Έκτακτη, για όλα ή ορισμένα θέματα, ορίζοντας ημέρα συνέχισης της συνεδρίασης αυτήν που ορίζεται στην αίτηση των μετόχων, η οποία όμως δεν μπορεί να απέχει περισσότερο από είκοσι (20) ημέρες από την ημέρα της αναβολής. Η μετ' αναβολή ΓΣ αποτελεί συνέχιση της προηγούμενης και δεν απαιτείται η επανάληψη των διατυπώσεων δημοσιότητας, σε αυτήν μπορούν δε να μετάσχουν και νέοι μέτοχοι, τηρουμένων των διατάξεων των άρθρων 124 παρ. 6 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει, και του παρόντος καταστατικού.

Μετά από αίτηση οποιουδήποτε μετόχου, που υποβάλλεται στην Εταιρεία πέντε (5) τουλάχιστον πλήρεις ημέρες πριν από τη ΓΣ, το ΔΣ υποχρεούται να παρέχει στη ΓΣ τις αιτούμενες συγκεκριμένες πληροφορίες για τις υποθέσεις της Εταιρείας, στο μέτρο που αυτές είναι χρήσιμες για την πραγματική εκτίμηση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης. Το ΔΣ μπορεί να απαντήσει ενιαία σε αιτήσεις μετόχων με το ίδιο περιεχόμενο. Υποχρέωση παροχής πληροφοριών δεν υφίσταται όταν οι σχετικές πληροφορίες διατίθενται ήδη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, ιδίως με τη μορφή ερωτήσεων και απαντήσεων. Επίσης, με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, το ΔΣ υποχρεούται να ανακοινώνει στη ΓΣ, εφ' όσον είναι Τακτική, τα ποσά που, κατά την τελευταία διετία, καταβλήθηκαν σε κάθε μέλος του ΔΣ ή τους Διευθυντές της Εταιρείας, καθώς επίσης και κάθε παροχή προς τα πρόσωπα αυτά από οποιαδήποτε αιτία ή σύμβαση της Εταιρείας με αυτούς. Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις το ΔΣ μπορεί να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών για αποχωρώντα ουσιώδη λόγο, ο οποίος αναγράφεται στα πρακτικά. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι, κατά τις περιστάσεις, η εκπροσώπηση των αιτούντων μετόχων στο ΔΣ σύμφωνα με το άρθρο 79 ή 80 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει.

Με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα δέκατο (1/10) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί και η οποία υποβάλλεται στην Εταιρεία πέντε (5) τουλάχιστον πλήρεις ημέρες πριν από τη ΓΣ, το ΔΣ υποχρεούται να παρέχει στη ΓΣ πληροφορίες για την πορεία των εταιρικών υποθέσεων και την περιουσιακή κατάσταση της Εταιρείας. Το ΔΣ μπορεί να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών για αποχωρώντα ουσιώδη λόγο, ο οποίος αναγράφεται στα πρακτικά. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι, κατά τις περιστάσεις, η εκπροσώπηση των αιτούντων μετόχων στο ΔΣ σύμφωνα με τα άρθρα 79 ή 80 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει, εφ' όσον τα αντίστοιχα μέλη του ΔΣ έχουν λάβει τη σχετική πληροφόρηση κατά τρόπο επαρκή.

Στις περιπτώσεις του δεύτερου εδαφίου της παρ. 4 και της παρ. 5 του άρθρου 22 του Καταστατικού, οποιαδήποτε αμφισβήτηση σχετικά με το βάσιμο ή μη της αιτιολογίας άρνησης παροχής πληροφοριών επιλύεται από το αρμόδιο μονομελές πρωτοδικείο της έδρας της Εταιρείας με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Με την ίδια απόφαση, το δικαστήριο υποχρεώνει την Εταιρεία να παράσχει τις πληροφορίες που αρνήθηκε.

Με αίτηση μετόχων που εκπροσωπούν το ένα εικοστό (1/20) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, η λήψη απόφασης για οποιοδήποτε θέμα της ημερήσιας διάταξης της ΓΣ γίνεται με ονομαστική κλήση.

Οι μέτοχοι που ασκούν τα δικαιώματα των παραπάνω παραγράφων οφείλουν να αποδείξουν τη μετοχική τους ιδιότητα και τον αριθμό των μετοχών που κατέχουν κατά την άσκηση του σχετικού δικαιώματος. Τέτοια απόδειξη αποτελεί και η δέσμευση των μετοχών σύμφωνα με τον ισχύοντα Νόμο, ή η προσκόμιση βεβαίωσης από το φορέα στον οποίο τηρούνται οι οικείες κινητές αξίες ή η πιστοποίηση της μετοχικής ιδιότητας με απευθείας ηλεκτρονική σύνδεση φορέα και εταιρείας.

Μέτοχοι της Εταιρείας που εκπροσωπούν τουλάχιστον το ένα εικοστό (1/20) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν από το δικαστήριο έλεγχο της Εταιρείας, ο οποίος διατάσσεται εάν πιθανολογούνται πράξεις που παραβιάζουν διατάξεις νόμων ή του καταστατικού ή αποφάσεις της ΓΣ. Η σχετική αίτηση ελέγχου πρέπει να υποβάλλεται εντός τριών (3) ετών από την έγκριση των οικονομικών καταστάσεων της χρήσης, εντός της οποίας τελέστηκαν οι καταγγελλόμενες πράξεις. Εξ' άλλου, μέτοχοι που εκπροσωπούν τουλάχιστον το ένα πέμπτο (1/5) του μετοχικού κεφαλαίου που έχει καταβληθεί, έχουν δικαίωμα να ζητήσουν από το δικαστήριο τον έλεγχο της Εταιρείας, εφ' όσον από όλη την πορεία της καθίσταται πιστευτό ότι η διοίκηση των εταιρικών υποθέσεων δεν ασκείται όπως επιβάλλει η χρηστή και συνετή διαχείριση. Και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις, αρμόδιο δικαστήριο είναι το μονομελές πρωτοδικείο της περιφέρειας στην οποία εδρεύει η Εταιρεία, το οποίο δικάζει κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας.

Οι αιτούντες μέτοχοι οφείλουν να αποδείξουν στο δικαστήριο ότι κατέχουν τις μετοχές που τους παρέχουν το δικαίωμα να ζητήσουν τον έλεγχο της Εταιρείας. Ο έκτακτος έλεγχος της παρούσας παραγράφου διενεργείται κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα στο άρθρο 143 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει.

## **12. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

### **Γενικός Διευθυντής Ομίλου (και εκτελεστικό μέλος ΔΣ): Αθανάσιος Ηλιόπουλος**

Ο κος Ηλιόπουλος, απόφοιτος του Εθνικού Μετσοβείου Πολυτεχνείου, έχει πλούσια εμπειρία με υπηρεσία ως Διευθύνων Σύμβουλος πολυεθνικής εταιρείας για την Ελλάδα, την Πολωνία, την Κύπρο και τη Βουλγαρία τα τελευταία 14 χρόνια.

Στο σύνολο της καριέρας του, ο κος Ηλιόπουλος κατείχε ρόλους γενικής και εμπορικής διεύθυνσης σε μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Το εύρος της εμπειρίας του αντικατοπτρίζει την ικανότητα σφαιρικής κατανόησης διαφορετικών κλάδων στο πλαίσιο των απαιτήσεων της νέας εποχής ενώ το ιστορικό επιτυχιών του σχετικά με την αύξηση κύκλου εργασιών και κερδοφορίας στις εταιρείες που έχει αναλάβει συνάδει με τη στρατηγική και τους στόχους του Ομίλου ΕΛΤΟΝ.

Μέσα από τον νέο του ρόλο, ο κος Ηλιόπουλος φέρνει ένα στρατηγικό και δυναμικό όραμα στην ΕΛΤΟΝ αξιοποιώντας τις αρχές της σύγχρονης εταιρικής διακυβέρνησης.

### **Οικονομική Διευθύντρια Ομίλου (και εκτελεστικό μέλος ΔΣ): Άννα Μουρατίδου**

Η κα Μουρατίδου είναι απόφοιτος του Οικονομικού Τμήματος του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και κάτοχος αδείας Α τάξης του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος καθώς και fellow member της AIA (Association of International Accountants).

Κατέχει 30ετή εμπειρία σε διάφορες διευθυντικές θέσεις Οικονομικών Υπηρεσιών (CFO, Διευθύντρια Λογιστηρίου, Chief Financial Controller) σε μεγάλες πολυεθνικές και ελληνικές εταιρείες. Η πολυετής επαγγελματική εμπειρία διαμορφώθηκε μέσω εξειδίκευσης σε διάφορους κλάδους (υπηρεσιών, εμπορίου-διανομής, βιομηχανίας) καθώς και έντονης εταιρικής κουλτούρας διαφορετικών εθνικοτήτων (Ευρώπη, Μέση Ανατολή και Αίγυπτο).

Η επαγγελματική της εμπειρία σε εξειδικευμένα αντικείμενα της οικονομικής διεύθυνσης μεγάλων και απαιτητικών οργανισμών (ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις διεθνών προτύπων, έλεγχοι ενδοομιλικών συναλλαγών, εμπορική ανάλυση οικονομικών μεγεθών και δεικτών, project management, αναδιάρθρωση εξόδων/κόστους, αναδιάρθρωση δανεισμού, σχεδιασμός ERP κοκ) καθιστά την κα Μουρατίδου, από τη θέση του Οικονομικού Διευθυντή, ως στέλεχος με ουσιαστικό και καταλυτικό ρόλο στη διαμόρφωση της στρατηγικής καθώς και των ετησίων πλάνων της Εταιρείας και του Ομίλου στο σύνολό του.

#### **Εμπορική Διευθύντρια Ομίλου: Καίτη Ανδρέου**

Η κα Ανδρέου έχει ακαδημαϊκό υπόβαθρο χημικού και μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA). Εργάζεται στην ΕΛΤΟΝ ΑΕΒΕ πάνω από 30 χρόνια εκ των οποίων τα τελευταία 25 χρόνια σε ρόλους διοίκησης πωλήσεων. Έχει αναλάβει τη Διεύθυνση πωλήσεων της μητρικής εταιρείας (έτη 2000-2004), τη Διεύθυνση πωλήσεων Ομίλου του κλάδου Απορρυπαντικών Καλλυντικών Φαρμάκων (έτη 2004-2007), τη Διεύθυνση πωλήσεων Ομίλου του τμήματος Βιομηχανικών (έτη 2008-2024).

Έχει διαχειριστεί με επιτυχία σημαντικές εμπορικές συμφωνίες με πελάτες και προμηθευτές και έχει συμβάλει ουσιαστικά στην ανάπτυξη της ΕΛΤΟΝ.

Οι γνώσεις και οι δεξιότητες της εξασφαλίζουν την περαιτέρω ενίσχυση της αναπτυξιακής στρατηγικής του Ομίλου από τον νέο της ρόλο που ανέλαβε τον Νοέμβριο 2024.

#### **Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου: Φρόσω Μιχαλάτου**

Η κα Μιχαλάτου έχει πτυχίο Ανθρωπιστικών Σπουδών από το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών και μεταπτυχιακό τίτλο MBA του διαπανεπιστημιακού προγράμματος του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου και του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Διαθέτει πολυετή επαγγελματική εμπειρία σε ρόλους Ανθρώπινου Δυναμικού σε ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες στους κλάδους της Παροχής Υπηρεσιών, της Πληροφορικής και της Παραγωγής.

#### **Εσωτερικός Ελεγκτής Ομίλου : Ράλλης Ρετέλας**

Ο κος Ρετέλας ανέλαβε καθήκοντα Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου ΕΛΤΟΝ την 10/02/2021. Είναι απόφοιτος του Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ) και κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Διαθέτει επαγγελματικές πιστοποιήσεις στον εσωτερικό έλεγχο (CIA), στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου (CICA) και στη διαχείριση έργου (PM<sup>2</sup>). Είναι εγγεγραμμένος στο μητρώο εσωτερικών ελεγκτών ιδιωτικού τομέα του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (ΟΕΕ) και ενεργό μέλος του Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (ΕΙΕΕ). Διαθέτει εμπειρία άνω των 15 ετών στον έλεγχο, στη διαχείριση κινδύνων και στη συμμόρφωση σε διαφόρους κλάδους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

Τα βιογραφικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων Διευθυντικών στελεχών είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα της εταιρείας, στην ενότητα ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΕΝΔΥΤΩΝ -> Εταιρική διακυβέρνηση <https://elton-group.com/el/corporate-governance> , «ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΜΕΛΩΝ ΔΣ & ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ».

### **13. ΜΕΤΟΧΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΜΕΛΗ ΔΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ**

Την 31η Δεκεμβρίου 2025 τα μέλη του ΔΣ και τα κύρια Διευθυντικά στελέχη είχαν τις εξής μετοχές της Εταιρείας με το αντίστοιχο ποσοστό:

- Πρόεδρος ΔΣ, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος – Λαυρέντιος Ελευθέριος Αλβέρτης: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.
- Διευθύνουσα Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος ΔΣ – Άλκηστη Παπαθανασίου: κατέχει 1.909.045 μετοχές που αντιστοιχούν σε ποσοστό 7,142 % επί του συνόλου των μετοχών της εταιρείας.
- Εκτελεστικό μέλος ΔΣ και Γενικός Διευθυντής Ομίλου – Αθανάσιος Ηλιόπουλος: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.
- Εκτελεστικό μέλος ΔΣ και Οικονομική Διευθύντρια Ομίλου – Άννα Μουρατίδου: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.
- Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ – Αντώνιος Μούζας: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.
- Μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ – Χρήστος Πουλής: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.
- Εμπορική Διευθύντρια Ομίλου – Καίτη Ανδρέου: κατέχει 1.610 μετοχές που αντιστοιχούν σε ποσοστό 0,006% επί του συνόλου των μετοχών της εταιρείας.
- Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου – Φρόσω Μιχαλάτου: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.
- Εσωτερικός Ελεγκτής Ομίλου – Ράλλης Ρετέλας: δεν κατέχει μετοχές της εταιρείας.