ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3

2. ΒΑΣΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ 3

3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 5

3.1 Ατομική καταλληλότητα 5

3.2 Συλλογική καταλληλότητα 9

4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ 10

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ. 11

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ Α.Β.Ε.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 και της εγκυκλίου αρ.60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για τη Πολιτική Καταλληλόλητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020» και εγκρίθηκε με την από […] απόφαση του και εν συνεχεία με την από […] απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας τίθεται σε ισχύ από τη θέση σε ισχύ των άρθρων 1 έως 24 του ν. 4706/2020 ή όσον αφορά στην εκλογή νέου διοικητικού συμβουλίου κατά το έτος 2021, ό,τι από τα δύο συμβεί πρώτο.

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.

Το Διοικητικό Συμβούλιο με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων προτείνει υποψήφια μέλη για το Διοικητικό Συμβούλιο στη Γενική Συνέλευση, είτε πρόκειται για νέα μέλη είτε πρόκειται για την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών, βάσει της κείμενης νομοθεσίας της Πολιτικής Καταλληλότητας. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του και, όπου κρίνεται απαραίτητο βάσει της κείμενης νομοθεσίας και της Πολιτικής Καταλληλότητας, επαναξιολογεί την καταλληλότητά τους και ενδεχομένως δρομολογεί την αντικατάστασή τους.

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

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει το νωρίτερο από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

2. ΒΑΣΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να πληροί τα ακόλουθα βασικά κριτήρια:

- Να είναι έντιμη/ος, με ακέραιο χαρακτήρα, και να απολαμβάνει καλής φήμης.
- Να έχει τη διανοητική δεινότητα, τη θέληση, τη γνώση και το σθένος να διαμορφώνει δική του άποψη για τα εταιρικά ζητήματα με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, ανεξαρτήτως της άποψης των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να θέτει εύλογα ερωτήματα στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβούλιου και να επιμένει στη λήψη συγκεκριμένων απαντήσεων, να υποβάλει προτάσεις και να επισημαίνει

σημεία και τομείς που χρήζουν βελτίωσης. Ειδικά τα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να είναι ικανά και διατεθειμένα να ασκήσουν την εποπτεία και έλεγχο των εκτελεστικών μελών που η νομοθεσία προβλέπει. Τα ανωτέρω προσόντα πρέπει να συνδυάζονται με τη θέληση και δυνατότητα εποικοδομητικής συνεργασίας με πνεύμα εμπιστοσύνης και ομαδικότητας.

- Να έχει τη διάθεση και δυνατότητα να αφιερώσει ικανό χρόνο και ενέργεια στην εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Η παρουσία και συμμετοχή στις συνεδριάσεις ή στη λήψη αποφάσεων, η προετοιμασία για αυτά και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.
- Να διαθέτει ικανότητες, εμπειρία και υπόβαθρο που συμπληρώνουν τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά των ήδη υφισταμένων μελών.
- Κατά την επιλογή και πρόταση προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή κατά τον διορισμό νέων μελών κατ΄ αντικατάσταση αποχωρησάντων μελών, το Διοικητικό Συμβούλιο επιδιώκει με τη στήριξη της Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, να προτείνει υποψήφια μέλη των οποίων η εκλογή διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, ως συλλογικό όργανο, έχει ιδίως τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:
  - Γνωρίζει σε βάθος τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας. Ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλο μίγμα σε εμπειρία και επαρκή χρόνο ώστε να ασκούν αποτελεσματικά την εποπτεία των λειτουργιών της Εταιρείας. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχουν αντίληψη των νομικών και κανονιστικών απαιτήσεων που αφορούν σε μία εταιρεία εισηγμένη σε οργανωμένη αγορά.
  - Έχει επαρκή εκπροσώπηση των δύο φύλων.
  - Η αρχή της πολυμορφίας τηρείται κατά την επιλογή των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η πολυμορφία αποτελεί έναν παράγοντα που μπορεί να εμπλουτίσει την λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και να διευκολύνει την ύπαρξη ανεξάρτητων γνωμών και την εποικοδομητική αμφισβήτηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Ασυμβίβαστο μελών ΔΣ:

Οι ακόλουθες επαγγελματικές ιδιότητες είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας:

- Ιδιότητες στελέχους, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, εργαζομένου ή άλλως συνδεόμενου με επιχείρηση που συγκαταλέγεται μεταξύ των ανταγωνιστών της Εταιρείας, λόγω των οποίων ενδέχεται να υφίστανται συστηματικά συγκρούσεις συμφερόντων με τα συμφέροντα της Εταιρείας.
- Υπάλληλος ή συνεργάτης ελεγκτικής εταιρείας που έχει ορισθεί εξωτερικός ελεγκτής της Εταιρείας.

Εισαγωγή και συνεχής εκπαίδευση μελών ΔΣ:

Πριν από την ανάληψη της θέσης τους, τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας ενώ κατά τη διάρκεια της θητείας τους ενημερώνονται για θέματα διαχείρισης, λειτουργίας της Εταιρίας, χρηματοοικονομικών κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης κ.α.

Επιλογή Υποψηφιοτήτων και Εκλογή μελών ΔΣ:

- Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται την πολιτική και τη διαδικασία επιλογής των μελών Διοικητικού Συμβουλίου που θα διοριστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο ή θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση για το χρονικό διάστημα που ορίζει το Καταστατικό της Εταιρείας και μπορούν να επανεκλέγονται χωρίς περιορισμό.

3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται τη διαδικασία επιλογής των μελών Διοικητικού Συμβουλίου που θα εκλεγούν από το Διοικητικό Συμβούλιο ή θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

3.1 **Ατομική καταλληλότητα**

α. Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρείας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας θα πρέπει να εξετάζονται τα ακόλουθα: (α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες (β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας· (γ) η πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις και (δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Ενδεικτικά:

- **Επαγγελματική εμπειρία**. Αξιολογείται η φύση τυχόν διοικητικής θέσης, η ιεραρχική βαθμίδα, φύση, πολυπλοκότητα και οργανωτική δομή του οργανισμού στον οποίο κατείχε τη θέση, εύρος αρμοδιοτήτων, εξουσίες και ευθύνες λήψης αποφάσεων, αριθμός υφισταμένων, το είδος της επαγγελματικής εμπειρίας, η συνάφειά του με τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- **Εξειδικευμένες εμπειρίες** όπως για παράδειγμα στρατηγικός σχεδιασμός, κανονιστική συμμόρφωση, διαχείριση κινδύνων, λογιστική και ελεγκτική, ανάπτυξη πωλήσεων και εξαγωγές, βιώσιμη ανάπτυξη, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, έρευνα και καινοτομία κτλ.
- **Συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων εταιρειών και γενικά εμπειρία διοίκησης νομικών προσώπων**
- **Συμμετοχή σε Επιτροπές άλλων νομικών προσώπων**

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία καθώς και άλλες πληροφορίες όπως τίτλους σπουδών, συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες, θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου και λοιπές επαγγελματικές δραστηριότητες, συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις που παρακολουθεί κτλ.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) που τεκμηριώνεται μέσα από τους τίτλους σπουδών και τυχόν σεμινάρια στα οποία έχει συμμετάσχει.

Η πρακτική εμπειρία αποδεικνύεται μέσα από την αναλυτική παράθεση πληροφοριών αναφορικά με προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχε ο υποψήφιος. Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούνται το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ. Στοιχεία πρακτικής εμπειρίας αποκομίζονται και από συστατικές επιστολές από προηγούμενους εργοδότες.

β. Προσωπικές δεξιότητες

Επιπρόσθετα κριτήρια αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν προσωπικές δεξιότητες όπως για παράδειγμα η αποφασιστικότητα και δυνατότητα λήψης αποφάσεων, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η κριτική ικανότητα, η ηγετική ικανότητα, η αφοσίωση, η διαπραγματευτική ικανότητα και πειστικότητα, το ομαδικό πνεύμα, το αίσθημα ευθύνης κτλ.

Στοιχεία του χαρακτήρα και της συνεισφοράς υποψήφιων ή υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται μεταξύ άλλων διά της μέχρι σήμερα πορείας του, των εισηγήσεων που κάνει, από προσωπικές συζητήσεις / συνεντεύξεις με τον αξιολογούμενο και γενικότερα από την συνολική του συμμετοχή στη διοίκηση και τις λειτουργίες της Εταιρείας.

γ. Φήμη, ήθος, εντιμότητα και ακεραιότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα κι επαγγελματισμό. Γενικότερα θα πρέπει να διαχειρίζονται με επιμέλεια και καλή πίστη τις εταιρικές υποθέσεις και να ενεργούν σύμφωνα με το πρότυπο του συνετού επιχειρηματία αποκλειστικά προς εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος. Επίσης, θα πρέπει να:

- διακρίνονται για το ήθος τους, πρωτίστως να είναι έντιμοι, με ακέραιο χαρακτήρα. Κατά τεκμήριο αυτά θεωρούνται ότι υπάρχουν εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας.
- μην συντρέχουν στο πρόσωπό τους κωλύματα εκ του νόμου, όπως για παράδειγμα τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020. Σχετικά με τη μη συνδρομή του κωλύματος της προαναφερθείσας διάταξης κάθε υποψήφιο μέλος (ή πρόσωπο στο οποίο πρόκειται να ανατεθούν εξουσίες διαχείρισης και εκπροσώπησης της εταιρείας) υποβάλει υπεύθυνη δήλωση κατά τα προβλεπόμενα στις διατάξεις αυτές και γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.
- πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του ν. 4706/2020, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα - μη εκτελεστικά μέλη (βλέπε Διαδικασία γνωστοποίησης σχέσεων εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου).

Ειδικότερα, λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τα ακόλουθα:

α. τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος τους, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά τους ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα,

β. τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις για εγκλήματα με έντονη κοινωνική απαξία,

γ. ύπαρξη ερευνών ή εκκρεμών δικαστικών διαδικασιών σε σχέση με τα ανωτέρω,

αξιολογούμενα λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τη συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, τη σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, τις γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, το ρόλο του εμπλεκόμενου προσώπου, την ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. επίσης το χρόνο που έχει παρέλθει και τη συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Τα ως άνω μπορούν διαπιστώνονται κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου και βάσει:

- υπεύθυνων δηλώσεων των υποψηφίων,
- αποσπασμάτων ποινικού μητρώου, κατά το μέτρο που είναι επιτρεπτό να ζητηθούν βάσει σύμφωνα με τη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.
- έρευνας κατά το μέτρο που συνάδει με τη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων
- λήψη άλλων στοιχείων και σχετικών δικαιολογητικών για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις..

δ. Σύγκρουση συμφερόντων

Σύμφωνα με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, στο πλαίσιο αξιολόγησης ενός υποψήφιου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και σε περιοδική φάση αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο δεν υφίστανται κωλύματα τα οποία θα

μπορούσαν να αποτρέψουν το μέλος να εκτελέσει αποτελεσματικά τα καθήκοντα του σύμφωνα με τα προβλεπόμενα του ρόλου του.

Ενδεικτικά εξετάζονται ο βαθμός τήρησης των κριτηρίων ανεξαρτησίας που προβλέπονται στη «Διαδικασία γνωστοποίησης σχέσεων εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου» ειδικότερα για ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν περιπτώσεις που σχετίζονται με την οικογενειακή, επαγγελματική ή κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου που θα μπορούσαν πραγματικά ή δυνητικά να οδηγήσουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

ε. Αφιέρωση επαρκούς χρόνου

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αξιολογεί αν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, των βασικών κινδύνων του και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου. Τα μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, έγκρισης χρηματοοικονομικών καταστάσεων, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητές του, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

Για την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνους από ένα μέλος, λαμβάνοντα υπόψη στοιχεία όπως ο αριθμός των θέσεων μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος, το μέγεθος, τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, τον τόπο διαμονής του μέλους και τον χρόνο ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο, τον αριθμό των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, τις θέσεις μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους, τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, τη φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Προέδρου ή μέλους επιτροπής, το κατά πόσον το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση.

Ως εκ τούτου η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων καταχωρίζει γραπτώς και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων απαιτεί από το μέλος να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτόν τον χρόνο στην εκτέλεση του ρόλου του.

Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί αν τα μέλη του αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η παρουσία και συμμετοχή στις συνεδριάσεις ή στη λήψη αποφάσεων, η προετοιμασία για αυτά και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

3.2 Συλλογική καταλληλότητα

Πέρα από την ατομική καταλληλότητα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει 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. Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας θα πρέπει να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Επίσης θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ως εκ τούτου η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,

- τον στρατηγικό σχεδιασμό,

- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,

- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,

- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,

- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,

- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,

- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι δυνατόν να αποφασίζει την αξιολόγησή του και από τρίτους συμβούλους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει, πέραν του υψηλού επιπέδου διευθυντικών δεξιοτήτων, επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του για να είναι σε θέση να κατανοεί και να θέτει υπό αμφισβήτηση τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα ανώτατα διοικητικά στελέχη.

Βασικό κριτήριο αποτελεί να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η επαρκής εκπροσώπηση των δύο φύλων καθώς και η αρχή της πολυμορφίας κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία τίθεται ως ελάχιστον ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο τουλάχιστον το 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο.

Η πολυμορφία αποτελεί έναν παράγοντα που μπορεί να εμπλουτίσει την λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και να διευκολύνει την ύπαρξη ανεξάρτητων γνωμών και την

εποικοδομητική αμφισβήτηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Πέρα από την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο απαγορεύεται ο αποκλεισμός υποψηφίων εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη κάθε φορά στοιχεία όπως το υφιστάμενο μέγεθος της Εταιρείας αλλά και τις προοπτικές ανάπτυξης, τη γεωγραφική παρουσία, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη βασική επιχειρηματική στρατηγική, τη φύση και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, την οργανωτική δομή, τη στρατηγική κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου κτλ. Σημαντική παράμετρο αποτελεί και το επίπεδο επάρκειας της συνολικής σύνθεσης των εξειδικευμένων επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα, και για κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται το είδος των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας που συνεισφέρει το συγκεκριμένο πρόσωπο στη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, πώς εντάσσεται το μέλος στη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και πώς ο διορισμός και μέχρι τώρα παρουσία του στο Διοικητικού Συμβουλίου συμπληρώνει τη συλλογική καταλληλότητα αυτού.

Ειδικότερα για τα νέα και προς ένταξη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται οι τυχόν αδυναμίες που εντοπίστηκαν στη συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και ο τρόπος με τον οποίο ο αξιολογούμενος θα συμβάλει στην επίλυση ορισμένων ή όλων των αδυναμιών.

4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν από την ανάδειξη του νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων μελών περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

1. Για κάθε υποψήφιο μέλος συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται "Έκθεση Αξιολόγησης" (εφεξής Έκθεση), στην οποία καταγράφεται εάν το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια καταλληλότητας.
2. Στην Έκθεση, ανάλογα με τα προσόντα του του υποψήφιου μέλους, εξετάζεται εάν:

   - ικανοποιεί πλήρως τα κριτήρια,
   - ανταποκρίνεται εν μέρει στα κριτήρια, οπότε και διευκρινίζεται εάν τα κριτήρια αυτά είναι κρίσιμα και ειδικότερα εάν με την απουσία τους :

     (α) δεν διασφαλίζεται η εκπλήρωση των καθηκόντων με επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικειμένου,

     (β) δημιουργούνται κωλύματα σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας.

3. Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου των Εκθέσεων, διατυπώνεται η εισήγηση για την επιλογή ή μη υποψήφιου.

Αναφορικά με κανόνες δημοσιότητας σημειώνεται ότι για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη γενική συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:

- Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους.
- Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους, το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιρειών ή συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων άλλων νομικών προσώπων.
- Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την πλήρωση των προϋποθέσεων που ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν.4706/2020.

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει προεχόντως η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας και η Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, εφόσον υφίσταται και σε αντίθετη περίπτωση, η υπηρεσία ή το προσωπικό στο οποίο έχουν ανατεθεί οι εν λόγω αρμοδιότητες.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός (3) μηνών.

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, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά σε στην Πολιτική Καταλληλότητας.