

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «η **Πολιτική Καταλληλότητας**») καταρτίστηκε και εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εν συνεχεία εγκρίθηκε με την από 3/6/2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 και την από 18/9/2020 και με αριθμό 60 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020».

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που εφαρμόζει και αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Για τη σύνταξη και διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας η Εταιρεία έλαβε υπόψη της το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

II. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Δεδομένου του μεγέθους της Εταιρείας και της φύσης και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου και κατάλληλη σύνθεση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται από πρόσωπα ήθους και φήμης, τα οποία διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία, που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα, που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, είτε αυτά αποτελούν εκτελεστικά είτε μη εκτελεστικά μέλη. Παράλληλα, το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται από πρόσωπα, που διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ανάληψη της θέσης τους, ενημερώνονται επαρκώς για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Αυτό γίνεται μέσω ειδικού προγράμματος ενημέρωσης (induction course) που συντηρεί και αναβαθμίζει διαρκώς η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων (HR) της εταιρείας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η ατομική και συλλογική καταλληλότητα, όπως ορίζεται στον όρο III της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε διαρκή βάση, προκειμένου να μπορεί να εντοπισθεί κάθε περίπτωση, κατά την οποία απαιτείται

επαναξιολόγησή της. Μεταξύ των περιπτώσεων, όπου η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών κρίνεται αναγκαία είναι:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα σύνθεσης του οργάνου,

β) στην περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι υπεύθυνο να διασφαλίσει και να διαμορφώσει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, προκειμένου να συνεχιστεί ομαλά η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και η λήψη αποφάσεων μετά από τις αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών μελών και των μελών επιτροπών της Εταιρείας.

III. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνεται σε α) ατομική και β) συλλογική, ως ακολούθως:

A. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια, τα οποία είναι γενικά και εφαρμόζονται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα αν πρόκειται για εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης, καθώς και τις απαιτούμενες από την Εταιρεία ικανότητες για την ανάληψη της θέσης αυτής.

Η εμπειρία περιλαμβάνει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξιολόγηση της εμπειρίας ενός μέλους πραγματοποιείται ως ακολούθως:

i) Όσον αφορά τις θεωρητικές γνώσεις, λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

ii) Όσον αφορά την πρακτική εμπειρία, περιλαμβάνονται οι προηγούμενες θέσεις και 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.

Όσον αφορά την αξιολόγηση της επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους, εξετάζονται ιδίως ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης, η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σημειώνεται ότι η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Διενεργείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του, ήτοι με τον τρόπο αυτό να έχουν αποκτήσει την επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, που ορίζεται ανωτέρω.

2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμης

Η καλή φήμη, το ήθος, η εντιμότητα και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τεκμαίρεται ότι υπάρχει, εφόσον δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Κατά την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της καλής φήμης, του ήθους, της εντιμότητας και της ακεραιότητας μέλους ή υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την προϋπόθεση τήρησης της οικείας νομοθεσίας για τα προσωπικά δεδομένα, η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να διεξάγει έρευνα και 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 Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

3. Σύγκρουση Συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, που εφαρμόζει η Εταιρεία και η οποία περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης, προκειμένου να ληφθούν τα απαιτούμενα μέτρα για τον περιορισμό τους.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κύριο χαρακτηριστικό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί η ανεξαρτησία της κρίσης τους, η οποία θα πρέπει να υφίσταται σε όλα τα μέλη, τόσο στα ανεξάρτητα όσο και στα μη ανεξάρτητα. Ειδικότερα, όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και

να λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως **αντικειμενικότητα** ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Ως **ανεξαρτησία** νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο, προκειμένου να είναι σε θέση να εκτελούν προσηκόντως τα καθήκοντά τους για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο απαιτούμενος χρόνος, τον οποίο το υποψήφιο μέλος οφείλει να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν επιτροπών στις οποίες συμμετέχει, προσδιορίζεται από την Εταιρεία με βάση τη θέση, το ρόλο και τα καθήκοντα και ιδίως λαμβάνεται υπόψη κάθε φορά η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Περαιτέρω, η Εταιρεία θα πρέπει να ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον απαιτούμενο χρόνο.

Σημειώνεται ότι ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις, που απορρέουν από την οικεία νομοθεσία, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα ανωτέρω κριτήρια καταλληλότητας.

B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει συλλογικά 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 συλλογικά να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Περαιτέρω, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Ειδικότερα, θα πρέπει να εξασφαλίζεται ότι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Ειδικά, όσον αφορά την **επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο**, αυτή θα πρέπει υποχρεωτικά να ανέρχεται στο είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Το κριτήριο αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή των προτάσεων της για ορισμό νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και σημειώνεται ότι σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο. Η Εταιρεία διασφαλίζει με την παρούσα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση ετησίως.

IV. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτικές που προωθούν την πολυμορφία στα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου και ευνοεί την ύπαρξη μίας ποικιλίας απόψεων και εμπειριών, που θα οδηγήσει στη λήψη ορθών αποφάσεων.

V. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την διάθεση ανάληψης κινδύνων, που έχει ορίσει η Εταιρεία.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, στην οποία συνδράμει, όπου κρίνεται σκόπιμο, και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική Καταλληλότητας και επανεξετάζει τον σχεδιασμό της και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

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. 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 τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο.

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.