



Γ.Ε. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	3
2.ΟΡΙΣΜΟΙ	3
3.ΕΓΚΡΙΣΗ, ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	5
4.ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	6
5.ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η' ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	6
6.ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	8
7.ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	15
8.ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ	17
9.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	18
10.ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	19
11.ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	20

1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

- 1.1. Η παρούσα Πολιτική καταρτίζεται συμφώνως και σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (Α' 136), την υπ' αριθμ. 60/18.9.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020» και το εφαρμοστικό αυτών νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.
- 1.2. Η παρούσα Πολιτική ορίζει το σύνολο των αρχών και των κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας με την επωνυμία «**Γ.Ε. Δημητρίου Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία**» (εφεξής αναφερόμενη ως η «Εταιρεία»). Ειδικότερα, η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:
- (α) Τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, καθώς και την ανανέωση των υφιστάμενων μελών του.
 - (β) Τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.
 - (γ) Την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- 1.3. Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με βάση, αφενός, τη γενικότερη στρατηγική και τις μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας και, αφετέρου, την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

2. ΟΡΙΣΜΟΙ

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, υιοθετούνται οι ακόλουθοι ορισμοί:

Εταιρεία: η εταιρεία με την επωνυμία «Γ.Ε. Δημητρίου Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία» και το διακριτικό τίτλο «Γ.Ε. Δημητρίου Α.Ε.Ε.», η οποία εδρεύει στο Αιγάλεω Αττικής, Λεωφόρος Κηφισού αρ. 6, με αριθμό ΓΕΜΗ 001521501000 και με Α.Φ.Μ. 094190859 Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ Αθηνών.

Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου: τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόνων που τους ανατίθενται.

Μη εκτελεστικά μέλη: τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται, πλην των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Βάσει των εν λόγω γενικών καθηκόντων, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι επιφορτισμένα με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση.

Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη: τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία, κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.

Καταλληλότητα μέλους Διοικητικού Συμβουλίου: η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική καταλληλότητα και συλλογική καταλληλότητα. Ως ατομική καταλληλότητα θεωρείται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων που του ανατίθενται δυνάμει της ιδιότητάς του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Ως συλλογική καταλληλότητα θεωρείται η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους. Η ατομική και η συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (υφιστάμενων και υποψηφίων) αξιολογούνται σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.

Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας: η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας είναι τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Δύο (2) από τα μέλη της ως άνω Επιτροπής είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η ως άνω Επιτροπή εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές και τα κριτήρια αξιολόγησης που θεσπίζονται στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας: ο Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας που καταρτίζεται συμφώνως και σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο άρθρο 14 του ν. 4706/2020.

Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης: ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 4706/2020. Ο Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας απαιτείται να έχει καταρτισθεί από φορέα εγνωσμένου κύρους.

3. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

- 3.1.** Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- 3.2.** Τυχόν τροποποιήσεις της παρούσας Πολιτικής εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και, εφόσον κρίνονται ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Ως ουσιώδεις θεωρούνται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες αρχές και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίηση αυτής, ισχύουν από την έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- 3.3.** Η Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, όπως ισχύει κάθε φορά, επικαιροποιημένη, στον επίσημο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.
- 3.4.** Η Εταιρεία (μέσω του Διοικητικού Συμβουλίου) παρακολουθεί την ορθή εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής και προβαίνει σε αξιολόγησή της σε τακτική βάση και, σε κάθε περίπτωση, ανά δύο (2) ημερολογιακά έτη. Κατ' εξαίρεση, η Εταιρεία αξιολογεί και αναθεωρεί την παρούσα Πολιτική εκτάκτως, ήτοι σε χρονικό σημείο προγενέστερο της παρέλευσης της ως άνω προθεσμίας των δύο (2) ετών, σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής του ισχύοντος σχετικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Κατά την επανεξέταση του σχεδιασμού και της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

4. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

- 4.1.** Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας και είναι σύμφωνη με τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετείται και εφαρμόζεται από αυτή.
- 4.2.** Κατά τη διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έλαβε υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο που σχετίζεται ειδικότερα με τη φύση της οργάνωσης και της λειτουργίας της. Επιπλέον, κατά τη διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έλαβε υπόψη τα κάτωθι στοιχεία και παράγοντες:
- (α) Την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (β) Τη συμμετοχή ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου στις επιτροπές του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020 (Επιτροπή Ελέγχου και Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων).
 - (γ) Τη φύση των καθηκόντων μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικού ή μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
 - (δ) Τον χαρακτηρισμό μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητου ή μη ανεξάρτητου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
 - (ε) Τις ειδικότερες συμβατικές δεσμεύσεις ή ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει.

5. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η' ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 5.1.** Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, με σκοπό, αφενός, την αποτελεσματική και επιτυχή εκπλήρωση των καθηκόντων του και, αφετέρου, την γενικότερη προώθηση και προώθηση του εταιρικού συμφέροντος.
- 5.2.** Η Εταιρεία επιδιώκει την στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και φήμης.

- 5.3.** Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν και να αποδεικνύουν ότι διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων και των ρόλων που αναλαμβάνουν λόγω της ιδιότητάς τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Ακόμη, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διασφαλίζουν τη διάθεση ικανού και επαρκούς χρόνου προς την άσκηση των καθηκόντων που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της διοίκησης της Εταιρείας.
- 5.4.** Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα υποψήφια πρόσωπα για την ανάληψη θέσης ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν, κατά το δυνατόν και πριν την ανάληψη της εν λόγω θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας.
- 5.5.** Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία, καθώς και η αρμόδια Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα της πλέον πρόσφατης αξιολόγησης που διενεργήθηκε επί της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 5.6.** Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις, για τις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, η Εταιρεία προβαίνει σε επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- (α) Σε περίπτωση που προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (β) Σε περίπτωση που προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την καταλληλότητα της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (γ) Σε περίπτωση που λάβει γνώση, με οποιονδήποτε τρόπο, γεγονός ή γεγονότων που είναι ικανά να επιδράσουν, με αρνητικό τρόπο, στη φήμη ή στο ήθος ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (δ) Σε περίπτωση που επέλθει γεγονός που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.
- 5.7.** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διασφαλίζει ότι η Εταιρεία διαθέτει κατάλληλο Πλάνο Διαδοχής, με σκοπό την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης των αποφάσεών της μετά από τυχόν

αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ιδίως εκτελεστικών μελών ή μελών επιτροπών του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020).

6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

6.1. ΓΕΝΙΚΑ

- (α) Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται, ιδίως, με βάση τα κριτήρια που αναλύονται στην παρούσα ενότητα. Τα κριτήρια διαμορφώθηκαν σύμφωνα με τις επιταγές των αρχών διαφάνειας και αναλογικότητας, είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- (β) Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως, ενδεικτικά, του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 του Ν. 4706/2020, του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και του άρθρου 44 παρ. 1 του Ν. 4449/2017) δεν σχετίζονται, με οποιονδήποτε τρόπο, με τα κριτήρια καταλληλότητας που θεσπίζονται με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και εφαρμόζονται ανεξάρτητα από αυτά.

6.2. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

- (α) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν ολιστική αντίληψη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και των κινδύνων αυτών. Πιο συγκεκριμένα, κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να κατανοεί, ορθώς, όλους τους τομείς διοίκησης με τους οποίους ασχολείται το Διοικητικό Συμβούλιο ως συλλογικό όργανο, ακόμη και εάν το ίδιο δεν είναι άμεσα αρμόδιο για αυτούς.
- (β) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν σαφή αντίληψη των ρυθμίσεων που σχετίζονται με την εταιρική διακυβέρνηση, όπως αυτές προκύπτουν από το εκάστοτε ισχύον σχετικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, τον ρόλο και τις ευθύνες που έχουν αναλάβει, έκαστο, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και ως μέλη των επιτροπών του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020 κατά περίπτωση.
- (γ) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση που τους ανατίθεται. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί. Κατά την αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων, των δεξιοτήτων

και της εμπειρίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία και η αρμόδια Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνουν υπόψη, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τους ακόλουθους παράγοντες:

- (i) Τον ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης που αναθέτει η Εταιρεία.
 - (ii) Τις ικανότητες που απαιτούνται, κατά την Εταιρεία, για την ανάληψη της θέσης.
 - (iii) Τις θεωρητικές γνώσεις και τις δεξιότητες του μέλους ή του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της συνεχούς ανάπτυξης και επιμόρφωσης, καθώς και της πρακτικής κατάρτισης
 - (iv) Την πρακτική και την επαγγελματική εμπειρία που έχει αποδεδειγμένα αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις.
 - (v) Τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
- (δ) Όσον αφορά τις θεωρητικές γνώσεις ενός μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία εκτιμά το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (ενδεικτικά: τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, βαθμός πτυχίου, μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι, επιμορφωτικά σεμινάρια, φορέας κατάρτισης, πιστοποιήσεις) και εξετάζει κατά πόσο αυτή σχετίζεται με τις δραστηριότητες που αναπτύσσει η Εταιρεία ή με άλλους συναφείς αυτών τομείς. Συγκεκριμένα, η ακαδημαϊκή εκπαίδευση στους τομείς των οικονομικών, του δικαίου, της λογιστικής, του
- (ε) Όσον αφορά την πρακτική εμπειρία, αυτή καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος της 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 των υφιστάμενων του και της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας αυτής. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε ασκώντας επιχειρηματική δραστηριότητα για ικανό χρονικό διάστημα.
- (στ) Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν περιορίζεται στην εξέταση των ακαδημαϊκών τίτλων αυτών ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, η Εταιρεία διενεργεί διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας (ακαδημαϊκής, πρακτικής και επαγγελματικής) και της κατάρτισής του μέλους, οι

οποίες αξιολογούνται σε συνάρτηση με την φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας που το μέλος ασκούσε στο πλαίσιο των προηγούμενων απασχολήσεων που επικαλείται.

6.3. ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗΣ

- (α) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται, κατά τεκμήριο, ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά (ενδεικτικά: δικαστικές ή διοικητικές αποφάσεις εις βάρος του, ποινικό μητρώο).
- (β) Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως εκάστοτε ισχύει, 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 τη μη συμμόρφωση με τις διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.
- (γ) Ειδικότερα, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020, προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές της Εταιρείας με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει στο πρόσωπό του το ως άνω κώλυμα. Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, για την εν λόγω αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τα εξής:
 - (i) Την συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (ii) Τη σοβαρότητα του αδικήματος ή του μέτρου.
 - (iii) Τις γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων που διαγνώστηκαν από το αρμόδιο δικαιοδοτικό ή διοικητικό όργανο.

- (iv) Τον ρόλο του εμπλεκόμενου προσώπου.
 - (v) Την ποινή που επιβλήθηκε.
 - (vi) Το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία.
 - (vii) Τα μέτρα αποκατάστασης που ενδεχομένως τέθηκαν σε εφαρμογή.
 - (viii) Ο χρόνος που έχει παρέλθει από την ημερομηνία επιβολής του μέτρου ή δημοσίευσης της απόφασης του αρμόδιου δικαστικού ή διοικητικού οργάνου.
 - (ix) Την συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα (μέτρα αυτοκάθαρσης).
 - (x) Τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία να έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.
- (δ) Η Εταιρεία δύναται να εξετάζει την παλαιότερη ή την τρέχουσα απόδοση και οικονομική και επιχειρηματική ευρωστία ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (υποψήφιου ή υφιστάμενου), λαμβανομένου υπόψη του πιθανού αντίκτυπου αυτών στη φήμη, την ακεραιότητα και την εντιμότητά του. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία δύναται να εξετάζει τα εξής:
- (i) Την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του μέλους όσον αφορά την πληρωμή φόρων ή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην χώρα στην οποία είναι τυχόν εγκατεστημένος.
 - (ii) Την συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις του μέλους στους τομείς του περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου.
 - (iii) Την ύπαρξη ληξιπρόθεσμων οφειλών (για παράδειγμα, ύπαρξη αρνητικών αρχείων σε αξιόπιστο γραφείο εμπορικής πίστης).
 - (iv) Την χρηματοοικονομική και επιχειρηματική απόδοση των οντοτήτων που ανήκουν ή διευθύνονται από το μέλος ή στις οποίες το μέλος είχε ή έχει σημαντικό μερίδιο ή επιρροή (πιο συγκεκριμένα, εάν οι ως άνω οντότητες βρίσκονται σε μια από τις ακόλουθες καταστάσεις: πτώχευση, διαδικασία εξυγίανσης, ειδική εκκαθάριση, αναγκαστική διαχείριση από εκκαθαριστή ή από δικαστήριο, αναστολή επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ή σε οποιαδήποτε ανάλογη κατάσταση προκύπτουσα από παρόμοια διαδικασία προβλεπόμενη από ισχύουσα εθνική διάταξη νόμου).
 - (v) Οποιοδήποτε στοιχείο μπορεί να οδηγήσει στη διαπίστωση ότι το μέλος δεν έχει συμπεριφερθεί με διαφάνεια, ειλικρίνεια και πνεύμα συνεργασίας ενώπιον των εκάστοτε αρμόδιων αρχών.

6.4. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

- (α) Η Εταιρεία εφαρμόζει την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που περιλαμβάνεται στο άρθρο 12 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της.
- (β) Ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα τα οποία αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν, ιδίως:
 - (i) Να μην επιδιώκουν συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της εταιρείας.
 - (ii) Να αποκαλύπτουν εγκαίρως στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τυχόν ίδια συμφέροντά τους, τα οποία ενδέχεται να ανακύψουν στο πλαίσιο συναλλαγών της Εταιρείας που εμπίπτουν στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.
 - (iii) Να αποκαλύπτουν εγκαίρως στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οποιαδήποτε σύγκρουση ανακύπτει μεταξύ, αφενός, των συμφερόντων τους ή των συμφερόντων συνδεδεμένων με αυτά προσώπων ή νομικών προσώπων που ελέγχονται από αυτά, κατά την έννοια της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 97 του Ν. 4548/2018 και, αφετέρου, των συμφερόντων της Εταιρείας.
 - (iv) Να τηρούν αυστηρή εχεμύθεια για τις εταιρικές υποθέσεις και τις απόρρητες και εμπιστευτικές πληροφορίες της Εταιρείας, για τις οποίες έλαβαν γνώση λόγω της ιδιότητάς τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- (γ) Σε περίπτωση που, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή/και ως αποτέλεσμα των συναλλαγών που διενεργεί η Εταιρεία, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαπιστώσουν ότι βρίσκονται σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, οφείλουν να γνωστοποιήσουν, έγκαιρα και εγγράφως, την εν λόγω κατάσταση στο Διοικητικό Συμβούλιο, περιγράφοντας, με ακρίβεια και σαφήνεια, την σχετική συναλλαγή ή κατάσταση, καθώς και τα προσωπικά τους συμφέροντα, όπως σχετίζονται με αυτή. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να δηλώνουν εάν η σύγκρουση συμφερόντων που γνωστοποιούν στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι (α) άμεση ή (β) έμμεση, ήτοι δημιουργείται μέσω συνδεδεμένου προσώπου. Σε περίπτωση που η κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων που γνωστοποιείται στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι έμμεση, το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να κατονομάσει το εμπλεκόμενο συνδεδεμένο μέρος. Επιπλέον, το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να περιγράψει αναλυτικά τις βασικές πτυχές της συναλλαγής ή κατάστασης που δημιουργεί την σύγκρουση συμφερόντων, καθώς και να προσδιορίσει, με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια, το ποσό (σε ευρώ) που σχετίζεται με αυτή.

- (δ) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται να ψηφίζουν σε θέματα, για τα οποία υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων των ίδιων ή προσώπων με τα οποία συνδέονται με σχέση υπαγόμενη στην παρ. 2 του άρθρου 99 του Ν. 4548/2018. Στις περιπτώσεις αυτές, οι αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται από τα υπόλοιπα μέλη του. Σε περίπτωση, μάλιστα, που η αδυναμία ψήφου λόγω κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων αφορά τέτοιον αριθμό μελών, ώστε τα υπολοιπούμενα μέλη να μην σχηματίζουν την απαιτούμενη απαρτία, τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ανεξάρτητα από τον αριθμό τους) οφείλουν να συγκαλέσουν Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, με αποκλειστικό σκοπό τη λήψη απόφασης επί τους συγκεκριμένου ή συγκεκριμένων θεμάτων.

6.5. ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΚΡΙΣΗΣ

- (α) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση.
- (β) Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει, κατ' ανάγκην, ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση. Η «ανεξαρτησία του νου» ή, εναλλακτικά, «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς που απαιτείται, για κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο κατά τη διάρκεια των συζητήσεων εντός Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και κατά τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων αυτού.
- (γ) Η ανεξαρτησία κρίσης απαιτείται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.
- (δ) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και να λαμβάνουν τις δικές τους αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Ειδικότερα, όσον αφορά τις απαιτήσεις της αντικειμενικότητας και της ανεξαρτησίας στις αποφάσεις και τις κρίσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ισχύουν τα εξής:
- (i) Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αφενός, να εκτελούν το έργο που τους έχει ανατεθεί, όπως κρίνουν τα ίδια, και, αφετέρου, να μην δέχονται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητα αυτού.
- (ii) Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελέσουν τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί με αμερόληπτο τρόπο.

- (ε) Κατά την αξιολόγηση της «ανεξαρτησίας της κρίσης» των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία εξετάζει εάν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς. Ως δεξιότητες συμπεριφοράς θεωρούνται, μεταξύ άλλων, οι εξής:
- (i) Το θάρρος, η πεποίθηση και το σθένος μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου να προβαίνει σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων και των απόψεων των άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (ii) Η ικανότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου να θέτει εύλογες ερωτήσεις στα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως στα εκτελεστικά μέλη του, και να ασκεί επικριτική και στοχευμένη κριτική.
 - (iii) Η ικανότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

6.6. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ

- (α) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την ορθή και αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που τους έχουν ανατεθεί λόγω της ιδιότητάς τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν επαρκή χρόνο, προκειμένου να κατανοήσουν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας, τις προεκτάσεις του επιχειρηματικού της αντικειμένου και τους κύριους κινδύνους που διατρέχει.
- (β) Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου που διαθέτει (ή οφείλει να διαθέτει) κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στην ενάσκηση των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τα εξής:
- (i) Την περιγραφή της θέσης, τον ρόλο, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (ii) Τυχόν συμμετοχή του μέλους στις επιτροπές του άρθρου 10 Ν. 4706/2020 (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων).
 - (iii) Τις επαγγελματικές και προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (iv) Τον συνολικό αριθμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (v) Το μέγεθος, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

- (vi) Τον τόπο διαμονής του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και τον χρόνο μετακίνησης που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί.
 - (vii) Τυχόν επιμόρφωση ή κατάρτιση που παρακολουθεί το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εάν αυτή σχετίζεται με το αντικείμενο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας ή με τη φύση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που έχει αναλάβει λόγω της ιδιότητάς του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.
- (γ) Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς στις συνεδριάσεις άλλων επιτροπών στις οποίες ενδεχομένως να συμμετέχει (επιτροπές του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020).
- (δ) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωρίζουν ότι, κατά τη διάρκεια ορισμένων περιόδων, θα χρειαστεί να διαθέτουν, για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, περισσότερο χρόνο από αυτόν που διαθέτουν κατά τις συνηθισμένες περιόδους. Ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντά τους σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, όπως, ενδεικτικά, σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κρίσης της Εταιρείας.

7. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

7.1. ΓΕΝΙΚΑ

- (α) Το Διοικητικό Συμβούλιο ως συλλογικό όργανο της Εταιρείας οφείλει να συγκροτείται από μέλη που συμβάλλουν, με τις δεξιότητες και την συμπεριφορά τους, στην αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του, στην επιτυχή διοίκηση της Εταιρείας και στην ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.
- (β) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι σε θέση να λαμβάνουν, συλλογικά, κατάλληλες αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Ακόμη, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι σε θέση να προβαίνουν, συλλογικά, σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.
- (γ) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να καλύπτουν, συλλογικά, τους τομείς γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτείται για την άσκηση των καθηκόντων

του Διοικητικού Συμβουλίου ως συλλογικού οργάνου. Η Εταιρεία επιδιώκει την σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου από μέλη που κατέχουν γνώσεις και δεξιότητες σε διαφορετικούς τομείς, έκαστο, ώστε να καλύπτεται το εύρος όλων των απαιτούμενων για την εκτέλεση των σχετικών αρμοδιοτήτων προσόντων. Ακόμη, όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν την απαιτούμενη εμπειρία, ώστε να είναι ικανά να μοιράζονται με τα υπόλοιπα μέλη τις απόψεις τους, με σαφήνεια και ακριβολογία, καθώς και να ασκούν κριτική στις απόψεις και τις υποβαλλόμενες κρίσεις των άλλων μελών.

- (δ) Το Διοικητικό Συμβούλιο απαιτείται να κατανοεί ως συλλογικό όργανο τους τομείς για τους οποίους τα μέλη του είναι συλλογικώς υπεύθυνα. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο απαιτείται να διαθέτει, ως σύνολο, τις απαραίτητες δεξιότητες για την αποτελεσματική και επιτυχή άσκηση της πραγματικής διαχείρισης και επίβλεψης της Εταιρείας. Ειδικότερα, οι δεξιότητες και γνώσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ως συλλογικού οργάνου απαιτείται να αφορούν, μεταξύ άλλων, τα εξής:
- (i) Την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κίνδυνους που συνδέονται με αυτή.
 - (ii) Τον στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας.
 - (iii) Τις χρηματοοικονομικές αναφορές που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας.
 - (iv) Τη συμμόρφωση της Εταιρείας με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως ισχύει κάθε φορά, που αφορά την οργάνωση και τη λειτουργία των εταιρειών με μετοχές ή κινητές αξίες εισηγμένες στην ρυθμιζόμενη αγορά της Ελλάδας.
 - (v) Την κατανόηση θεμάτων που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση και, ιδίως, την εφαρμογή του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει κάθε φορά.
 - (vi) Την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων.
 - (vii) Την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της Εταιρείας.
 - (viii) Την επαρκή εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ανά φύλο.
- (ε) Η Εταιρεία παρακολουθεί σε τακτική βάση κατά πόσο πληρούνται τα κριτήρια της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Εταιρεία είναι πρωταρχικώς υπεύθυνη για τον εντοπισμό και τον προσδιορισμό τυχόν κενών, όσον αφορά την συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αυτοαξιολογείται, ως προς την συλλογική καταλληλότητα των μελών του, μία φορά ανά ημερολογιακό έτος. Το Διοικητικό

Συμβούλιο δύναται να αναθέσει την ως άνω αξιολόγησή του σε τρίτους συμβούλους.

7.2. ΕΠΑΡΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΑΝΑ ΦΥΛΟ

- (α) Η Εταιρεία συμμορφώνεται με την υποχρέωση της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 και διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%), επί του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου.
- (β) Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων. Η ως άνω δέσμευση ισχύει τόσο για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και τα για διευθυντικά στελέχη και τους εργαζόμενους της Εταιρείας.
- (γ) Η Εταιρεία παρέχει ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, τόσο κατά το στάδιο της επιλογής των υποψηφίων ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, όσο και κατά την παροχή επιμόρφωσης ή κατάρτισης στα υφιστάμενα μέλη του.

8. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

- 8.1.** Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας (diversity) ως προς την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό, αφενός, την προώθηση ενός υψηλού επιπέδου ποικιλομορφίας μεταξύ των μελών του και, αφετέρου, τη δημιουργία μιας πολυσύλλεκτης ομάδας ατόμων που θα εργάζονται συλλογικά προς την εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος.
- 8.2.** Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν γνώσεις και δεξιότητες που αντιστοιχούν σε ένα ευρύ φάσμα γνωστικών πεδίων και εξειδικεύσεων, με σκοπό την εξασφάλιση της ποικιλομορφίας στις απόψεις και τις κρίσεις που διατυπώνονται κατά τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και κατά τη λήψη των αποφάσεων.
- 8.3.** Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι, κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, απαγορεύεται ο αποκλεισμός υποψηφίου προσώπου επί τη βάση διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής προέλευσης, κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας, πολιτικών ή κοινωνικών πεποιθήσεων, περιουσίας, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, εγκυμοσύνης ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης ή σχέσης που δεν αναφέρεται ρητώς στην παρούσα, αλλά είναι ικανή να οδηγήσει σε διακριτική μεταχείριση του εμπλεκόμενου προσώπου.

- 8.4.** Η Εταιρεία προωθεί την συνεργασία μεταξύ ατόμων διαφορετικού προφίλ (εκπαιδευτικού, κοινωνικού, οικονομικού κλπ.), με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων που διατυπώνονται από διαφορετικές οπτικές γωνίες και, κατ' επέκταση, τη λήψη αποφάσεων που διαμορφώνονται, αφού έχουν ληφθεί υπόψη οι περισσότεροι δυνατοί παράγοντες και μεταβλητές.
- 8.5.** Η Εταιρεία χρησιμοποιεί τα ως άνω κριτήρια πολυμορφίας (τα οποία είναι ενδεικτικά και όχι περιοριστικά) όχι μόνο κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά και κατά την στελέχωση των διευθυντικών στελεχών και του ανθρωπίνου δυναμικού της Εταιρείας.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 9.1.** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι υπεύθυνο για την επιλογή των μελών του. Κατά τη διαδικασία επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει την υποστήριξη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Κατά την ως άνω υποστήριξη, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη το κριτήριο της υποχρεωτικής επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- 9.2.** Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ταυτοποιεί και αξιολογεί τους υποψηφίους για την ανάληψη θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, εξετάζοντας κατά πόσο αυτοί πληρούν (και σε τί βαθμό) τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που θεσπίζονται με την παρούσα Πολιτική, όπως αυτή ισχύει κάθε φορά. Κατά την εκπλήρωση των ως άνω αρμοδιοτήτων της, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δύναται να συνεργάζεται με τρίτες εταιρείες παροχής σχετικών υπηρεσιών. Τέλος, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί τις προτάσεις υποψήφιων μελών Διοικητικού Συμβουλίου που υποβάλλουν οι μέτοχοι, χρησιμοποιώντας τα ίδια κριτήρια καταλληλότητας που χρησιμοποιεί κατά την αξιολόγηση των προτάσεων που υποβάλλουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 9.3.** Κατά την έναρξη της διαδικασίας επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προετοιμάζει περιγραφή του ρόλου και των δεξιοτήτων που απαιτείται να πληρούνται για τον διορισμό σε συγκεκριμένη θέση. Στην συνέχεια, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί, αναλυτικά, τα προσόντα των επικρατέστερων υποψήφιων προσώπων για την ανάληψη της θέσης, στηριζόμενη στα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας

που θεσπίζονται με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, όπως ισχύει κάθε φορά. Εν τέλει, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει την ισορροπία μεταξύ των δεξιοτήτων, των γνώσεων και της εμπειρίας των υποψηφίων μελών, όπως αυτά αξιολογήθηκαν και ενδεχομένως βαθμολογήθηκαν στο προηγούμενο στάδιο της εκ μέρους της αξιολόγησης.

9.4. Η έγκριση ενός υποψηφίου, προκειμένου να αναλάβει τη θέση μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, πραγματοποιείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε απαρτία. Κατόπιν, το Διοικητικό Συμβούλιο προτείνει στην Γενική Συνέλευση την εκλογή του συγκεκριμένου υποψηφίου ως μέλους του. Στο πλαίσιο της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου περί εκλογής μέλους του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον επίσημο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από την ημερομηνία διενέργειας της Γενικής Συνέλευσης, τα κάτωθι στοιχεία:

- (α) Την αιτιολογημένη πρότασή του περί εκλογής συγκεκριμένου υποψηφίου για την ανάληψη θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- (β) Το αναλυτικό βιογραφικό του μέλους, την εκλογή του οποίου προτείνει στην Γενική Συνέλευση. Εν προκειμένω, το βιογραφικό του υποψηφίου μέλους οφείλει να περιλαμβάνει, κατ' ελάχιστον, πληροφορίες σχετικά: (α) με την προηγούμενη ή την τρέχουσα δραστηριότητά του και (β) με τις συμμετοχές του σε εκτελεστικές θέσεις διοίκησης άλλων εταιρειών, διοικητικά συμβούλια ή επιτροπές διοικητικών συμβουλίων.
- (γ) Την αξιολόγησή του ως προς την πλήρωση των κριτηρίων που τίθενται με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και, εφόσον πρόκειται για υποψήφιο που προτείνεται ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την αξιολόγησή του ως προς την πλήρωση των κριτηρίων που αφορούν την απαίτηση ανεξαρτησίας.

10. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

10.1. Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας καταρτίζεται σε συμφωνία με το γενικότερο ισχύον θεσμικό πλαίσιο που αφορά τα ζητήματα της εταιρικής διακυβέρνησης και, ιδίως, με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει. Ακόμη, κατά τον σχεδιασμό της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έλαβε υπόψη την εταιρική της κουλτούρα, τους κινδύνους που διατρέχει κατά την άσκηση των επιχειρηματικών της δραστηριοτήτων και τη διάθεση ανάληψης αυτών.

10.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί την ορθή εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής και προβαίνει σε αξιολόγησή της σε

τακτική βάση και, σε κάθε περίπτωση, ανά δύο (2) ημερολογιακά έτη. Κατ'εξαιρέση, το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί και αναθεωρεί την παρούσα Πολιτική εκτάκτως, ήτοι σε χρονικό σημείο προγενέστερο της παρέλευσης της ως άνω προθεσμίας των δύο (2) ετών, σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής του ισχύοντος σχετικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Κατά την άσκηση των ως άνω αρμοδιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο επικουρείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και τη Γραμματεία του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο.

- 10.3.** Η Εταιρεία τηρεί σε αρχείο όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεών της. Η Εταιρεία τηρεί αρχείο (φυσικό ή ηλεκτρονικό), στο οποίο καταγράφει, μεταξύ άλλων:
- (α) Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (β) Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - (γ) Τα ευρήματα που αφορούν τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται σε επίπεδο τόσο ατομικής, όσο και συλλογικής καταλληλότητας.
 - (δ) Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που εντοπίζονται.

11. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- 11.1.** Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- 11.2.** Τροποποιήσεις του θεσμικού πλαισίου ή των αποφάσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που αναφέρονται στην Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τροποποιήσεις του Καταστατικού της Εταιρείας, εφαρμόζονται αυτοδίκαια από τον χρόνο έναρξης ισχύος τους, χωρίς να απαιτείται τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.
- 11.3.** Διάταξη της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας που αντίκειται σε ρητή διάταξη της ισχύουσας νομοθεσίας είναι άκυρη, η δε άκυρη διάταξη της παρούσας αντικαθίσταται αυτοδικαίως από τη διάταξη της ισχύουσας νομοθεσίας.
- 11.4.** Τυχόν τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής καταρτίζεται εγγράφως, ύστερα από προηγούμενη σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, και ακολουθείται η ίδια διαδικασία που τηρήθηκε για την έγκρισή της.

11.5. Για κάθε θέμα που δεν ρυθμίζεται από την παρούσα Πολιτική, εφαρμόζονται οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας που τυγχάνουν εφαρμογής.