

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Έκδοση: 2



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΤΟΥ**

ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2022

Όπως εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας στις 22 Δεκεμβρίου 2022



Περιεχόμενα

Παρακολούθηση Αρχείου	3
1. Εισαγωγή.....	4
2. Σκοπός	4
3. Γενικά - Ορισμοί.....	4
4. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας	5
5. Ρόλοι και Αρμοδιότητες	5
6. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	6
7. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	6
8. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)	12
9. Εφαρμογή Πολιτικής Καταλληλότητας - Διαδικασία Αξιολόγησης και απαιτούμενες ενέργειες	12
9.1. Διαδικασία Αξιολόγησης Υποψήφιων και υφιστάμενων μελών ΔΣ σε διαρκή βάση ή εκτάκτως	12
9.2.1. Αξιολόγηση Διοικητικού Συμβουλίου.....	13
9.2.2. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων	14
9.2.3. Επιτροπή Ελέγχου.....	14
9.3. Ενέργειες με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης	15
9.4. Εκπαίδευση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	15
9.5. Πλάνο Διαδοχής.....	16
10. Έγκριση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	16

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Έκδοση: 2



Παρακολούθηση Αρχείου

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Σημεία που μεταβλήθηκαν	Έκδοση
01	Ιούλιος 2021	Αρχική Έκδοση	01
02	Δεκέμβριος 2022	Τελευταία Τροποποίηση σε συμμόρφωση με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς και αναλυτικότερη αναφορά στην διαδικασία αξιολόγησης και εκπαίδευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Επίσης γίνεται αναφορά στο Πλάνο Διαδοχής.	02



1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική»), αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας με την επωνυμία «**Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη Α.Β.Ε.**» (εφεξής «Εταιρεία»), έχει συνταχθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς επίσης και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει.

Η Πολιτική Καταλληλότητας, συνίσταται στο σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, την αντικατάσταση και την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών αυτών.

Η Πολιτική έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την 28^η Ιουλίου 2021 και την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 22ης Δεκεμβρίου 2022.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.livanis.gr. Στον ίδιο ιστότοπο θα αναρτάται τυχόν επικαιροποίησή της.

2. Σκοπός

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

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι ο προσδιορισμός των κατευθυντήριων γραμμών, λαμβάνοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, σχετικά με:

α.) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,

β.) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και τη θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (υποψήφια μέλη) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση υφιστάμενων μελών), και

γ.) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020. δ.) την κατανομή αρμοδιοτήτων στα Όργανα της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής.

3. Γενικά - Ορισμοί

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, καθώς επίσης



και κατά την ετήσια αξιολόγηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. ή ως μέλος Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική, αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους ή των μελών κάθε Επιτροπής στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.

4. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

4.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

4.2. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη αφενός μια σειρά από παραμέτρους και ειδικότερα το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και τη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και αφετέρου τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

4.3. Ειδικότερα, η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους ΔΣ ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ, ανεξάρτητο ή μη μέλος) καθώς και ασυμβίβαστα ή συμβατικές δεσμεύσεις ή συγκρούσεις συμφερόντων που δύνανται να παρακωλύουν την άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

5. Ρόλοι και Αρμοδιότητες

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά, το οποίο προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας και στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της προβαίνει στα ακόλουθα:

- Εξετάζει την καταλληλότητα κάθε υποψήφιου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ή Επιτροπής αυτού, ως προς την πλήρωση των κριτηρίων και εισηγείται αντιστοίχως
- Οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας
- Επισκοπεί την Πολιτική Καταλληλότητας σε ετήσια βάση και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνισή της με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη



διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια να προτείνει επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και εκτάκτως, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, προβαίνοντας σε συγκεκριμένες προτάσεις και επανεξετάζοντας το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται.

6. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, με δυνατότητα αύξησης τους μέχρι εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο.

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

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.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται για τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και των Επιτροπών του, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 6, της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο, καθώς επίσης και σε ετήσια βάση στα πλαίσια της διαδικασίας της Ετήσιας Αυτοαξιολόγησης.

Ειδικότερα, η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά σε περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή/και των Επιτροπών του 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).

Το Δ.Σ. διασφαλίζει επίσης για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

7. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Με βάση την παρούσα Πολιτική, θεσπίζονται κριτήρια καταλληλότητας τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να επιτυγχάνεται η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων.



A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται κατωτέρω, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά:

A1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

A2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

A3. Σύγκρουση συμφερόντων

A4. Ανεξαρτησία κρίσης

A5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

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. Αναλυτικότερα:

A.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχουν αποκτήσει, είτε από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν, είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, όσο και από τις θεωρητικές γνώσεις, που έχουν αποκτήσει για ικανό χρονικό διάστημα. Το διάστημα αυτό ορίζεται αναλυτικά ανά ιδιότητα μέλους στο Πλάνο Διαδοχής των μελών του ΔΣ, που καταρτίζει η Εταιρεία.

Ειδικότερα, το μέλος Δ.Σ. ανάλογα με τον ρόλο του (λ.χ. ως Πρόεδρος ή μέλος επιτροπής), την ιδιότητά του (ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους) και τις ειδικότερες αρμοδιότητες που δύναται να του ανατεθούν οφείλει να διαθέτει: α.) επαρκή επαγγελματική εμπειρία, ή/και

β.) επαρκείς θεωρητικές γνώσεις, λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου και του είδους της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και τυχόν επαγγελματικών πιστοποιήσεων που έχει αποκτήσει.

Για την αξιολόγηση της επαρκούς επαγγελματικής εμπειρίας του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά:

α.) οι προηγούμενες ή/και υφιστάμενες θέσεις του σε διοικητικά ή διευθυντικά όργανα άλλων οντοτήτων (λαμβανομένων υπόψη του ρόλου, της ιδιότητας και τυχόν ειδικότερων αρμοδιοτήτων που του είχαν/έχουν ανατεθεί ως μέλος αντίστοιχων οργάνων σε αυτές τις οντότητες) ή άλλες θέσεις απασχόλησης που το μέλος κατείχε/κατέχει σε άλλη οντότητα και οι ειδικότερες αρμοδιότητες που ασκούσε/ασκεί σε αυτή, β.) η διάρκεια παραμονής/θητείας του στην εκάστοτε θέση, ή/και



γ.) το μέγεθος, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και η φύση των δραστηριοτήτων της εκάστοτε οντότητας στην οποία απασχολείται / απασχολούνταν κατά τα ανωτέρω.

Για την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά:

α.) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης του στην Εταιρεία και οι απαιτούμενες για τη θέση αυτή ικανότητες, ή/και

β.) οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί από το μέλος μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης που έχει λάβει, καθώς και η επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτήσει, όπως αυτά καταδεικνύονται ενδεικτικά από τους ακαδημαϊκούς ή άλλους τίτλους σπουδών και την επαγγελματική του εξέλιξη.

A.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. 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 Δ.Σ., 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 Δ.Σ. ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

Στην αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

α.) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου,

β.) οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, γ.) ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, δ.) η ποινή που επιβλήθηκε,

ε.) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή,

στ.) ο χρόνος που τυχόν έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα, καθώς και

ζ.) τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

Για την εν λόγω αξιολόγηση, αποτελούν επαρκή τεκμήρια η λήψη Ποινικού Μητρώου και Υπεύθυνης Δήλωσης έκαστου μέλους ή υποψήφιου μέλους, κατά την οποία, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 4 του ν.4706/2020, το μέλος δηλώνει ότι δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την



υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν.4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη καθώς επίσης δηλώνει ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και ότι θα γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την τυχόν έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

A.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων, νοείται η πραγμάτωση των συμφερόντων της μέλους, σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και επαγγελματισμό. Μεταξύ άλλων, θα πρέπει να μην εμπίπτουν, τα ίδια ή/και τα συσχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου, σύμφωνα με τον Κώδικα Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και να πληρούν τα κριτήρια Ανεξαρτησίας, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα μη εκτελεστικά Μέλη.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

Για την πρόληψη καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επιβεβαιώνει ότι τα (υποψήφια) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, είναι πλήρως ενημερωμένα για τις σχετικές Πολιτικές που περιλαμβάνονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της, καθώς επίσης ότι κάθε μέλος έχει υπογράψει Δήλωση Αποδοχής και Γνωστοποίησης Σύγκρουσης Συμφερόντων.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιήσουν κάθε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων που εντοπίζουν και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί την επάρκεια ή μη των μέτρων που λαμβάνονται, ώστε να αποφασίσει για την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

A.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Η ανεξαρτησία κρίσης είναι πρότυπο συμπεριφοράς 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. 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.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν συνετές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (δηλ. να ενεργούν με ανεξάρτητη βούληση).

«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).

Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, απαιτείται η υποβολή υπεύθυνης δήλωσης, από κάθε ανεξάρτητο μέλος, στην οποία να δηλώνει, ότι κατά την εκλογή ή και τη θητεία τους, πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και κανένα από αυτά, τόσο κατά τον ορισμό του, όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του, όπως αυτά αναλύονται στο άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Η ανεξάρτητη κρίση των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του, εκφράζεται επίσης μέσα από την από κοινού ή το καθένα χωριστά υποβολή, αναφορών και εκθέσεων, προς την τακτική ή έκτακτη γενική συνέλευση της Εταιρείας, ανεξάρτητα από τις εκθέσεις που υποβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 9, του ν.4706/2020.

A.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 ή και Επιτροπής 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. Σημειώνεται δε, ότι η Εταιρεία συμμορφούμενη με τις απαιτήσεις του ΚΕΔ, υιοθετεί τον περιορισμό συμμετοχής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε έως 5 σε ΔΣ εισηγμένων



εταιρειών, ενώ του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου σε έως 3 ΔΣ εισηγμένων εταιρειών.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει επίσης σε ετήσια βάση, τα στοιχεία συμμετοχής έκαστου μέλους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, ώστε να επιβεβαιωθεί η απαιτούμενη συμμετοχή τους και η πλήρωση του κριτηρίου διάθεσης επαρκούς χρόνου. Σημειώνεται δε, ότι σε περίπτωση ανατιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο προβαίνει στην αντικατάσταση του μέλους, σύμφωνα με την διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 9 του ν.4706/2020.

B. Συλλογική Καταλληλότητα B.1. Γενικά

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, 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. Οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, ως συλλογικού οργάνου. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. 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, τη 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.

Οι απαιτήσεις του ν.4706/2020 σύμφωνα με τις οποίες τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών, και πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2), διασφαλίζονται υποχρεωτικώς.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ότι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτό το Δ.Σ. προβαίνει σε διαδικασία ετήσιας αυτοαξιολόγησης

B.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αυτό ορίζεται από τις απαιτήσεις του ν.4706/2020), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων 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. Αυτό ισχύει και κατά την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ.

8. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

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

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο Β.2, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Επίσης, μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την διευκόλυνση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

9. Εφαρμογή Πολιτικής Καταλληλότητας - Διαδικασία Αξιολόγησης και απαιτούμενες ενέργειες

Για την αξιολόγηση της ατομικής αξιολόγησης μέλους, λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα του μέλους, η συμμετοχή σε επιτροπές, η ανάληψη ειδικών αρμοδιοτήτων, ο χρόνος που αφιερώνεται, η συμπεριφορά καθώς και η αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας του. Στην συλλογική αξιολόγηση του οργάνου (είτε του ΔΣ είτε Επιτροπής αυτού), λαμβάνεται υπόψιν η σύνθεση, η πολυμορφία και η αποτελεσματική συνεργασία των μελών του.

9.1. Διαδικασία Αξιολόγησης Υποψήφιων και υφιστάμενων μελών ΔΣ σε διαρκή βάση ή εκτάκτως

Σε περίπτωση ανάγκης αξιολόγησης νέων μελών, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εντοπίζει, αξιολογεί και συντάσσει την πρώτη εισήγηση, για την επιλογή του πλέον κατάλληλου Υποψηφίου Προσώπου, που πληροί τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που έχουν τεθεί, καθώς και το λόγο για τον οποίο η υποψηφιότητά του προτείνεται.

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος και Δεδομένου, περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Επίσης η Εταιρεία εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας, η παρακολούθηση της οποίας, αποτελεί συλλογική ευθύνη του Δ.Σ, με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων να ακολουθεί και να εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της.

Η συγκεκριμένη Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την εξεύρεση των πλέον κατάλληλων υποψήφιων προσώπων για τη πλήρωση των θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και τη διασφάλιση διαφανούς διαδικασίας ανάδειξης αυτών επί τη βάση αξιοκρατικών και



αντικειμενικών κριτηρίων, όπως αυτά ορίζονται στη παρούσα πολιτική και στον κανονισμό λειτουργίας της.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, βρίσκεται πάντα σε ετοιμότητα σε σχέση με το παραπάνω, παρακολουθώντας τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τα προσόντα αυτών, σε σχέση με νέα δεδομένα και προκλήσεις που αφορούν την Εταιρεία και επαναξιολογεί ανά πάσα στιγμή και εκτάκτως, την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

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

β.) σε 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, ή σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που συνιστά ασυμβίβαστο για την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 4 επ. του άρθρου 3 Ν.4706/2020. δ.) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο απώλειας της ιδιότητας των μελών

9.2. Διαδικασία Αξιολόγησης υφιστάμενων μελών ΔΣ σε ετήσια βάση

9.2.1. Αξιολόγηση Διοικητικού Συμβουλίου

Η διαδικασία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει χώρα ετησίως. Η διαδικασία ξεκινάει από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και προΐσταται σε αυτήν, ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά αναλύθηκαν στις ενότητες 7 και 8 της παρούσας Πολιτικής. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Η πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας των μελών επανεξετάζεται, σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν.4706/2020 ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί, ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί, επίσης, την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται ο Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας του Αντιπροέδρου.

Οι πρόεδροι των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση της αξιολόγησης των επιτροπών τους, συλλογικά και ατομικά ανά μέλος.



Τουλάχιστον ανά τριετία, η διαδικασία αξιολόγησης ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του συλλογικά, καθώς και ατομικά για κάθε μέλος, διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο (ειδικό εμπειρογνώμονα), όπως αυτό προβλέπεται από τον ΚΕΔ που εφαρμόζει η Εταιρεία.

9.2.2. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Ειδικότερα, το υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, κρίνεται κατάλληλο ως προς την επάρκεια γνώσης και εμπειρίας, για την ανάληψη της εν λόγω θέσης, εφόσον:

α.) Διαθέτει επαρκείς γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας και γνωρίζει, πέραν του καθαυτού αντικειμένου της επιχείρησης, την αγορά στην οποία κινείται η Εταιρεία, προκειμένου να μπορεί να διακρίνει τα πρόσωπα εκείνα τα οποία θα είναι με τη σειρά τους κατάλληλα για την πλήρωση των θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του.

β.) Γνωρίζει επαρκώς, αφενός το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά και αφετέρου τη διασύνδεση μεταξύ των χορηγούμενων στα εν λόγω πρόσωπα κάθε είδους αποδοχών και άλλων παροχών και της διασφάλισης ενός αποτελεσματικού και αποδοτικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 Ν 4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

γ.) Γνωρίζει επαρκώς τις διαδικασίες ι. της εύρεσης υποψηφίων,

ίι. αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών - τόσο πριν από την ανάθεση όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους

ίιι. του συντονισμού της επικοινωνίας στις συνεντεύξεις και τις μετέπειτα αξιολογήσεις, ίν. της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων,

ν. της οργάνωσης της κατάρτισης και της εκπαίδευσης των (νέων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και

νί. του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της κατάρτισης των σχετικών ερωτηματολογίων ή/και λοιπών εγγράφων (φόρμες) αξιολόγησης.

Επίσης για την επίτευξη της συλλογικής καταλληλότητας της Επιτροπής, τα μέλη της πρέπει να είναι όλα μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, όπως αυτό ορίζεται από το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

9.2.3. Επιτροπή Ελέγχου

Αναφορικά με την Επιτροπή Ελέγχου, εφαρμόζονται υποχρεωτικώς τα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) ν. 4449/2017, ως ισχύει, ώστε ένα (1) τουλάχιστον μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι ανεξάρτητο κατά την έννοια των παρ. 1 και 2 του



άρθρου 9 Ν. 4706/2020 , από την Εταιρεία έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική.

Για την διακρίβωση της ύπαρξης των εν λόγω κριτηρίων η Εταιρεία λαμβάνει συγκεκριμένα υπόψη της και αναζητάει, σε σχέση με τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, τα εξής:

α.) Αναγκαία ακαδημαϊκή κατάρτιση στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής, των οικονομικών / χρηματοοικονομικών, η οποία θα πρέπει να προκύπτει από σχετικούς ακαδημαϊκούς τίτλους προπτυχιακού επιπέδου ή/και τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών στους εν λόγω τομείς.

β.) επαρκή επαγγελματική εμπειρία στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται το είδος της προϋπηρεσίας, ο χρόνος αυτής, το είδος και το μέγεθος της εταιρείας, οργανισμού, ή της επιχείρησης στην οποία κατείχε την εν λόγω θέση, οι ευθύνες που είχε στο πλαίσιο αυτής, τυχόν διενεργηθέντες τακτικοί έλεγχοι στις χρηματοοικονομικές εταιρειών, συνυπολογιζόμενων του αριθμού των εν λόγω υποχρεωτικών ελέγχων και του μεγέθους της εταιρείας που αφορούσαν.

Επίσης για την επίτευξη της συλλογικής καταλληλότητας της Επιτροπής, τα μέλη της πρέπει να είναι όλα μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, όπως αυτό ορίζεται από το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

9.3. Ενέργειες με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του, σε κάθε στιγμή που αυτά προκύπτουν είτε μέσω της διαρκούς ή της ετήσιας ή της έκτακτης αξιολόγησης και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και καταγράφει μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Σε περίπτωση που στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εντοπισθείσας αδυναμίας.

Τέτοιου είδους διορθωτικά μέτρα μπορεί για παράδειγμα να είναι η παροχή πρόσθετης εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές στο/στα μέλος/η του Δ.Σ., ή η αναπροσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ή η ενημέρωση του Πλάνου Διαδοχής.

9.4. Εκπαίδευση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λάβουν δομημένη και ακριβή εκπαίδευση, έτσι ώστε να έχουν επαρκή κατάρτιση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Τα **προγράμματα εκπαίδευσης** μπορεί να είναι τακτικά ή έκτακτα και βρίσκονται σε συνεχή έλεγχο της αποτελεσματικότητάς τους, σύμφωνα με τις αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας αλλά και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και να αξιολογούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα.



Τα προγράμματα εκπαίδευσης υλοποιούνται στους παρακάτω πυλώνες:

- **Πρόγραμμα Ένταξης:** προσφέροντας τα μέσα για την επιτυχημένη ένταξη των νέων μελών, για καλύτερη και γρηγορότερη απόδοση και μπορεί να περιλαμβάνουν:
 - ✓ Πληροφορίες για την Εταιρεία: Περιγράμμα δομής της εταιρίας, την οργάνωση, τα προϊόντα και τις αγορές. Τις κύριες γραμμές επικοινωνίας της εταιρίας
 - ✓ Εκπαίδευση σχετικά με την ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες και σχετικά με τις απαιτούμενες γνώσεις για κάθε θέση εργασίας.
 - ✓ Κανονισμοί και πολιτικές της Εταιρείας: Κανονισμοί λειτουργίας, πολιτικές για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, Κώδικα Δεοντολογίας, μέτρα ασφάλειας, ξενάγηση στους χώρους της Εταιρείας κτλ.
 - ✓ Ενημέρωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαχείριση του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου: εσωτερικός έλεγχος, διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση και πληροφοριακά συστήματα.

• Στοχευμένη Εκπαίδευση: ως αποτέλεσμα διορθωτικών ενεργειών όπως αυτό αναφέρθηκε στην ενότητα 9.3 της παρούσας πολιτικής

Εκτίμηση του τυχόν κόστους εκπαίδευσης περιλαμβάνεται στον ετήσιο προϋπολογισμό της Εταιρείας και συμπεριλαμβάνεται στα έξοδα Διοικητικού Συμβουλίου.

9.5. Πλάνο Διαδοχής

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο Πλάνο Διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων, ειδικότερα μετά από αποχωρήσεις μελών του, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών επιτροπών .

Η Επιτροπή βάσει βέλτιστων πρακτικών, καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στην κατάρτιση και εφαρμογή του Πλάνο Διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, σε συμμόρφωση με τον ΚΕΔ που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία.

Ειδικότερα, βλέπε στο σχετικό Πλάνο Διαδοχής της Εταιρείας.

10. Έγκριση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη 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 στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Ός 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 ισχύς της Πολιτικής ξεκινάει από την έγκριση της από το Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και κάθε ουσιώδους τροποποίησή της.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Έκδοση: 2



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

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