

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Ημ/νια Έναρξης Ισχύος:	30 Ιουνίου 2021
Έκδοση:	1
Υπεύθυνος Σύνταξης:	Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων & Διοικητικό Συμβούλιο
Έγκριση:	Γενική Συνέλευση Μετόχων
Αποδέκτες Εγγράφου:	Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Επιλογή, Αντικατάσταση, Ανανέωση θητείας μελών Δ.Σ.....	4
4. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας	5
5. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)	10
6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση & Τροποποίηση Πολιτικής.....	10

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας «FRIGOGLOSS A.B.E.E.» (στο εξής η «Εταιρία»), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 για την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και λαμβάνοντας υπόψη τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει δημοσιεύσει σχετικά η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (Εγκύκλιο αρ. 60/18.9.2020), ως ισχύουν.

Η Πολιτική εγκρίθηκε την 30^η Ιουνίου 2021 από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας κατόπιν σχετικής έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο και τίθεται σε ισχύ από την έγκριση της μέχρι την πιθανή ουσιώδη τροποποίηση της δυνάμει άλλης έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο και απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Ουσιώδεις χαρακτηρίζονται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές, και είναι συνεπής με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων της ανάπτυξης και της προώθησης νέων προϊόντων και επιχειρηματικών πρακτικών. Επιπλέον, λήφθηκαν υπόψη η περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή της συμμετοχής του ή μη σε επιτροπές, η φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και ο χαρακτηρισμός του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρίας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Η Πολιτική διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας www.frigoglass.com.

2. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αξιολόγησης αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρίας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρία έχει θεσπίσει εσωτερικές διαδικασίες, με την εμπλοκή της Επιτροπής Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και των οργανωτικών μονάδων Ανθρώπινου Δυναμικού και Κανονιστικής Συμμόρφωσης για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρία επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Παράλληλα, η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων έχει την ευθύνη εντοπισμού κενών αναφορικά με την καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγησή του. Επίσης, το Δ.Σ. αξιολογείται από τρίτους συμβούλους ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

3. Επιλογή, Αντικατάσταση, Ανανέωση Θητείας μελών Δ.Σ.

Η Εταιρία, μέσα στο πλαίσιο εφαρμογής ενός δομημένου και επαρκούς πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, έχει εφαρμόσει συγκεκριμένες πρακτικές καλής εταιρικής διακυβέρνησης, προς όφελος των μετόχων και των λοιπών, συνδεδεμένων με αυτήν, μερών. Οι στόχοι της Πολιτικής είναι η υποστήριξη και η προώθηση της διαφοροποίησης, καθώς και η συγκέντρωση μεγάλου εύρους χαρακτηριστικών και ικανοτήτων κατά την τοποθέτηση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και κατά την πρόσληψη προσωπικού, με σκοπό την επίτευξη ποικιλίας απόψεων και εμπειριών και την ενθάρρυνση της ανεξάρτητης γνώμης. Θεματοφύλακας και υπεύθυνος εφαρμογής των αρχών αυτών στη λειτουργία της Εταιρίας αλλά και εκφραστής της διοικητικής της φιλοσοφίας είναι το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων έχει καθήκον να εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. πρόσωπα κατάλληλα για την πλήρωση των κενών θέσεων του Δ.Σ., βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία. Για την επιλογή των υποψηφίων η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρία, σύμφωνα με την υπάρχουσα Πολιτική. Οι περιοχές εξειδίκευσης είναι οι εξής:

- Διεθνείς επιχειρήσεις
- Εταιρική Χρηματοδότηση, Οικονομική Διαχείριση
- Τεχνολογία
- Επιχειρησιακές λειτουργίες και παραγωγή
- Εποπτεία Κινδύνων
- Στρατηγική
- Επιχειρηματική ανάπτυξη

Σκοπός της Επιτροπής Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων είναι να διασφαλίζει την ύπαρξη επαρκούς αριθμού μελών και κατάλληλης σύνθεσης με γνώσεις όλων των τομέων δραστηριοποίησης και απαραίτητων ειδικεύσεων σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και την ορθή λήψη αποφάσεων. Το Δ.Σ. της Εταιρίας αποτελείται από τρία (3) έως έντεκα (11) μέλη, τα οποία ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και διακρίνονται σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. και δεν είναι λιγότερα από δύο (2). Επομένως, το Δ.Σ. της Εταιρίας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.

Η Εταιρία κατοχυρώνει ως βασικές αρχές που διέπουν την λειτουργία της Εταιρίας, όπως την τήρηση των αρχών της διαφάνειας, της ηθικής, της συμμόρφωσης στο εφαρμοστέο δίκαιο των κρατών στα οποία η Εταιρία δραστηριοποιείται, όπως επίσης και με το διεθνές εμπορικό δίκαιο, της διατήρησης υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών και προϊόντων, της

βελτίωσης της κερδοφορίας της, της ανάπτυξης ενός λειτουργικού πλαισίου φιλικού προς το περιβάλλον και της διαφύλαξης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων βάσει του Κώδικα Επιχειρησιακής Δεοντολογίας και ορίζει τα κριτήρια καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. βάσει των οποίων επιλέγονται και αξιολογούνται, όπως αυτά παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

Η Εταιρία επιδιώκει τη στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα ήθους και φήμης που να ενεργούν με εντιμότητα, ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της Εταιρίας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ. καθώς και υψηλό επίπεδο επιχειρηματικών, διεθνών και οικονομικών γνώσεων. Παράλληλα, προαπαιτούμενο αποτελεί η διάθεση ικανού χρόνου για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τα ανεξάρτητα, μη εκτελεστικά μέλη οφείλουν να είναι σε θέση να παρέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο αμερόληπτες απόψεις και συμβουλές για τη λήψη των αποφάσεών του, να εξασφαλίσουν το συμφέρον της Εταιρίας, προστατεύοντας τους μετόχους και τους εργαζομένους, ενώ το εκτελεστικό μέλος είναι υπεύθυνο για την εξασφάλιση της εφαρμογής των στρατηγικών και πολιτικών που εκάστοτε αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα κριτήρια καταλληλότητας καθώς και η αναλογία μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διασφαλίζουν τη συνοχή, την αδιάλειπτη συνέχεια και την ομαλή διαδοχή στην κορυφή της Εταιρίας ενώ παράλληλα συμβάλλουν στη διατήρηση της αποτελεσματικότητάς της σε υψηλό επίπεδο.

Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας όπως αυτά αναφέρονται στην Πολιτική Εκπαίδευσης Μελών Δ.Σ. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Τέλος, η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων διασφαλίζει για την Εταιρία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη της Εταιρίας, της συνέχειας του Δ.Σ. και αντικατάστασης εντός τριών μηνών από την παύση συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα εδώ αναφερόμενα κριτήρια καταλληλότητας, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

4. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας με βάση τις ανάγκες του ρόλου τους τόσο κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας τους όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους.

Η Εταιρία παρακολουθεί διαρκώς την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για τον εντοπισμό γεγονότων και περιπτώσεων που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της

καταλληλότητάς τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται κατ' ελάχιστον στις εξής περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

Η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων έχει προβεί στον καθορισμό των κριτηρίων κατάλληλότητας των μελών Δ.Σ., με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Κατά τη συνολική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η σύνθεση, η πολυμορφία και η αποτελεσματική συνεργασία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Κατά την ατομική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η ιδιότητα του μέλους (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο), η συμμετοχή σε επιτροπές, η ανάληψη ειδικών αρμοδιοτήτων / έργων, ο χρόνος που αφιερώνεται, η συμπεριφορά καθώς και η αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας απεικονίζονται συνοπτικά στον κάτωθι πίνακα:

Κριτήρια Ατομικής Καταλληλότητας

Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

- Πρακτική και επαγγελματική αποκτηθείσα εμπειρία
- Εταιρική διακυβέρνηση
- Βαθιά γνώση των εταιρικών υποθέσεων
- Διοικητική ικανότητα και αποτελεσματικότητα
- Αρμονική συνεργασία με τα διευθυντικά στελέχη και τους εργαζομένους της Εταιρίας και δεξιότητες επικοινωνίας
- Επικοινωνιακή κριτική
- Διανοητική περιέργεια
- Ευσυνειδησία
- Συμβολή στην αναπτυξιακή προοπτική
- Δεκτικότητα στην καινοτομία
- Ενεργητική ακρόαση

Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

- Υψηλό αίσθημα εταιρικής νομιμοφροσύνης
- Αξιοπιστία και ακεραιότητα χαρακτήρα
- Κύρος

Σύγκρουση συμφερόντων

Ανεξαρτησία κρίσης

- Αμεροληψία

-
- Αντικειμενική και σφαιρική άποψη
 - Θάρρος, πεποίθηση και σθένος
 - Επικοινωνιακή κριτική
 - Ατομική κρίση
-

Διάθεση επαρκούς χρόνου

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας:

- **Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), σε συνάφεια με τις δραστηριότητες της Εταιρίας. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα κριτήρια (ενδεικτικά διάρκεια παραμονής στη θέση, μέγεθος οντότητας προηγούμενης εργασίας, πολυπλοκότητα επιχειρηματικής δραστηριότητας, ανάθεση αρμοδιοτήτων).

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Αποτελούν ανώτατα στελέχη της Εταιρίας και έχουν την ευθύνη διαχείρισης της.

Τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Δ.Σ. είναι υπεύθυνα για την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων, συνήθως με γνώση και εμπειρία από το ευρύτερο επιχειρησιακό περιβάλλον. Σκοπός τους είναι να προσδίδουν προστιθέμενη αξία στις συλλογικές αποφάσεις του Δ.Σ. βάσει των γνώσεων και εμπειριών τους, καθώς έχουν την ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να τη μεταφέρουν με αμεροληψία στο Δ.Σ. της Εταιρίας.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας, όπως αυτό προκύπτει από τη νομοθεσία σε ισχύ και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρία εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, τη δομή του Ομίλου, βαθιά γνώση εταιρικών υποθέσεων και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Σημαντικές δεξιότητες αποτελούν η ενεργητική ακρόαση, αναπτυγμένες δεξιότητες επικοινωνίας, ευσυνειδησία για την επίτευξη επικοινωνιακού διαλόγου και άσκηση κριτικής, καθώς και η καλή συνεργασία μεταξύ των μελών Δ.Σ. και των εργαζομένων της Εταιρίας. Επιπρόσθετα, τα μέλη θα πρέπει να λειτουργούν με διανοητική περιέργεια και

δεκτικότητα προς την καινοτομία και τις επίκαιρες τάσεις της αγοράς, έτσι ώστε να συμβάλουν στην μέλλουσα αναπτυξιακή προοπτική της Εταιρίας.

- **Εχέγγυα Ήθους και Φήμη**

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν 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 Εταιρία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του.¹

Η Εταιρία λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση 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.

- **Σύγκρουση συμφερόντων**

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης με τη λήψη απαραίτητων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων λαμβάνοντας υπόψη την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

- **Ανεξαρτησία κρίσης**

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. ή των επιτροπών του. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Κατά την αξιολόγηση της αντικειμενικότητας, η Εταιρεία ελέγχει στοιχεία αμερόληπτης στάσης και νοοτροπίας που επιτρέπουν στο μέλος Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του κατά την προσωπική του αντίληψη χωρίς εξωτερικούς συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. 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 Δ.Σ.,
- ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

¹ Οι τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις αφορούν ιδίως παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 4 και 5 του ν. 4706/2020. για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

- **Διάθεση επαρκούς χρόνου**

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν επιτροπών.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας απεικονίζονται στον κάτωθι πίνακα:

Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

Συλλογική Εμπειρογνωσία

Αφορά κυρίως:

- την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας 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

Πολυμορφία

- Επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο τουλάχιστον 25%² επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.
- Δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

Αναλυτικότερα, όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας συστήνεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει 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 Εταιρία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκείται η πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας.

² Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο.

Η Εταιρία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του και των επιτροπών του ετησίως καθώς και σε αξιολόγηση από τρίτους συμβούλους ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

5. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρία διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών.

Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Βάσει βέλτιστων πρακτικών, το Δ.Σ. δημοσιοποιεί τα στοιχεία σχετικά με τη σύνθεση του ώστε να επισημαίνεται η πολυμορφία του και να αναδεικνύεται πώς οι διευθυντικές δεξιότητες και τα διευθυντικά προσόντα ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική της Εταιρίας. Το Δ.Σ. της Εταιρίας αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα μελών με ποικίλες, αλλά συμπληρωματικές, ομάδες δεξιοτήτων για να έχει υψηλή απόδοση. Η κουλτούρα του είναι ανοιχτή και διαφανής, με σεβασμό στις διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις και αντιπροσωπευτική των αξιών του οργανισμού. Είναι επίσης προοδευτική και στοχαστική, ενώ παράλληλα προάγει τη συνετή ανάληψη κινδύνων. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να ενθαρρύνουν την πολυμορφία σκέψεων και ιδεών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, έχοντας ένα ανοιχτό περιβάλλον όπου το κάθε μέλος αισθάνεται ότι εκτιμάται και δέχεται το σεβασμό των υπόλοιπων μελών λόγω των προσωπικών δυνατοτήτων του και αντιλήψεων του.

Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην επιτρέπεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Παρακαλούμε όπως απευθυνθείτε στην Πολιτική Πολυμορφίας της Εταιρίας για περαιτέρω πληροφορίες.

6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση & Τροποποίηση Πολιτικής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων και του Εταιρικού Γραμματέα, όπου κρίνεται σκόπιμο.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρείται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Η Εταιρία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής αξιολόγησης ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση ελλείψεων.