

**Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. της εταιρείας****ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ Α.Ε.**

ΕΚΔΟΣΗ	ΕΓΚΡΙΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΕΚΔΟΣΗ 1	Δ.Σ.	27/04/2023

**1. Εισαγωγή**

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ (εφεξής «Εταιρεία») εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας (συνεδρίαση 08/07/2021), σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 (ΦΕΚ Α' 136/17-07-2020) («Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών κλπ.») και την Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς υπ. αριθ. 60/18.9.2020 («Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020»).

Η Πολιτική περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Εταιρείας στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Ατομική καταλληλότητα είναι ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος Δ.Σ. της Εταιρείας, και διάθεση επαρκούς χρόνου, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική.

Συλλογική καταλληλότητα σημαίνει ότι γενικά το Διοικητικό Συμβούλιο είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη των αποφάσεων.

**2. Σκοπός**

Η Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Στο πλαίσιο αυτό επιδιώκει, μεταξύ άλλων, την επιλογή και διατήρηση ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου προσώπων κατάλληλων και ικανών που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας καθώς επίσης και όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

**3. Πεδίο Εφαρμογής**

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας, εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

**4. Δημοσιότητα**

Η παρούσα Πολιτική είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://mathios.com>

**5. Βασικές Αρχές**

Για τη διαμόρφωση της Πολιτικής έχουν ληφθεί υπόψη το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, η εταιρική της κουλτούρα, η διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει υιοθετήσει, το μέγεθος, επιχειρηματικά χαρακτηριστικά η εσωτερική οργάνωση, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Πολιτική έχει λάβει επίσης υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ., την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.), τον

χαρακτηρισμό 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 Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

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

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται από δώδεκα (12) μέλη, αριθμός επαρκής λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Αναπληρωτή Αντιπρόεδρο για τις εκτελεστικές πράξεις του Προέδρου και Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος είναι εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Η ιδιότητα του Προέδρου μπορεί να συμπίπτει με την ιδιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου. Στην περίπτωση αυτή ο Αντιπρόεδρος πρέπει να είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να διαθέτει και άλλα εκτελεστικά μέλη. Λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις του Ν.4706/2020 στο σύνολο των δώδεκα (12) μελών Δ.Σ., τα τέσσερα (4) μέλη είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν εμπειρία και δεξιότητες που απαιτούνται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τα υποψήφια μέλη πριν από την ανάληψη της θέσης τους, ενημερώνονται επαρκώς για τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους και οφείλουν να γνωρίζουν, κατά το δυνατόν, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 7 της παρούσας Πολιτικής.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει 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, στο πλαίσιο του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών Δ.Σ. συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για τον εντοπισμό των κατάλληλων προσώπων και την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μπορεί κατά την κρίση της να επικουρείται από ανεξάρτητο τρίτο σύμβουλο.

#### **7. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας**

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική, αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Για την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική και εισηγείται σχετικά στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω στις παραγράφους 7.1.1. – 7.1.5. της παρούσας. Τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

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 εισηγμένης ή μη εισηγμένης ανώνυμης εταιρείας, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει στο πρόσωπό του το ως άνω κώλυμα και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. Για τον καθορισμό της ιδιότητας μέλους Δ.Σ. της Εταιρείας ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του νόμου.

Άλλα τυχόν ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που ορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το εν λόγω μέλος οφείλει να ενημερώσει και να υποβάλει στο Διοικητικό Συμβούλιο την παραίτησή του. Σε κάθε περίπτωση, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάσταση του μέλους αυτού εντός τριών (3) μηνών.

#### 7.1.1. Επάρκεια γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με τον ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες από την Εταιρεία ικανότητες. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

##### Γνώσεις - Πρακτική και επαγγελματική εμπειρία

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης του (π.χ. τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορεί να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας, ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τα καθήκοντα του κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωρίζουν πλήρως και να κατανοούν σαφώς θέματα που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο, τον ρόλο και τις ευθύνες τους σε αυτό, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη Επιτροπών αυτού, τη δομή της Εταιρείας καθώς και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να εφαρμόζουν αποτελεσματικά αυτές τις θεωρητικές και πρακτικές πληροφορίες προκειμένου να βοηθήσουν το Διοικητικό Συμβούλιο να επιτύχει τους στόχους του.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Ειδικότερα συνεκτιμάται ιδιαίτερως η επαγγελματική εμπειρία στον κλάδο της Εταιρείας, η οποία επιτρέπει στο μέλος να κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας καθώς και τους κυριότερους κινδύνους που αντιμετωπίζει. Επιπλέον συνεκτιμώνται η συνολική, διαχρονική επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση απασχόλησης, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν θέση ευθύνης ή/και αριθμού υφισταμένων καθώς και η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων και της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, ενδεικτικά εξετάζονται τα ακόλουθα, τα οποία δεν είναι απαραίτητο να ισχύουν ταυτόχρονα για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

1. Γνώσεις και εμπειρία Στρατηγικών για την Εταιρεία θεμάτων
2. Οικονομικές γνώσεις και εμπειρία (Χρηματοοικονομικοί Δείκτες, Χρηματοοικονομικά Συστήματα, Κεφάλαιο και Χρηματοοικονομικές Αγορές, Διαχείριση Κινδύνων, Λογαριασμοί)
3. Γνώσεις και εμπειρία Διοίκησης (Διοίκηση/Διευθύνων Σύμβουλος, Εποπτικό Συμβούλιο, Διοικητική Εμπειρία σε εθνικό και διεθνές επίπεδο)

4. Γνώσεις και εμπειρία σε θέματα Νομοθεσίας/Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Ρυθμιστικού Πλαισίου, Δικαίου Ανταγωνισμού

5. Γνώσεις και εμπειρία σχετικές με τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (Εργατικό Δυναμικό, Διαχείριση Αλλαγών, Οργανωτική Αλλαγή και Αλλαγή Κουλτούρας, Πολυμορφία, Βιωσιμότητα, ESG)

6. Γνώσεις και εμπειρία Λογιστικής ή/και Ελεγκτικής (Υποχρεωτικό για τουλάχιστον ένα (1) ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που θα είναι επίσης μέλος της Επιτροπής Ελέγχου)

7. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο (Πτυχίο πανεπιστημιακού ιδρύματος, Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ή/και MBA)

8. Εμπειρία σε διεθνές περιβάλλον

9. Κοινωνική δικτύωση (Social Networking)

10. Άριστη γνώση της αγγλικής ως γλώσσα εργασίας

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο.

Αντίθετα, διενεργείται αξιολόγηση της κατάρτισης και της εμπειρίας του μέλους, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος Δ.Σ. στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Η επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία ενός εκτελεστικού μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Δεξιότητες

Η αξιολόγηση περιλαμβάνει επίσης εκτίμηση των προσωπικών δεξιοτήτων και της προσωπικότητας του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Ενδεικτικά, οι κάτωθι δεξιότητες λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Κριτική σκέψη: Ικανότητα στάθμισης δεδομένων και διαφορετικών ενεργειών καταλήγοντας σε λογικά συμπεράσματα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα ουσιώδη θέματα και στοιχεία. Διαθέτει ευρύτητα σκέψης και επεκτείνεται ακόμη και πέρα από τον δικό του τομέα ευθύνης, ειδικά όταν ανακύπτουν προβλήματα που ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της Εταιρείας.
- Στρατηγική σκέψη/ευφυΐα: Ικανότητα να αναπτύσσει ένα ρεαλιστικό όραμα για τις μελλοντικές εξελίξεις και να το μετατρέπει σε μακροπρόθεσμους στόχους.
- Ηγετικά χαρακτηριστικά: Παρέχει κατεύθυνση και καθοδήγηση στην ομάδα, διαμορφώνει και συμβάλλει στη διατήρηση ομαδικού κλίματος.
- Επικοινωνιακές δεξιότητες: Ικανότητα να μεταδίδει ένα μήνυμα με κατανοητό και αποδεκτό τρόπο και στην κατάλληλη μορφή. Ικανότητα να επικοινωνεί προφορικά με δομημένο λόγο και να γράφει με ευχέρεια στην εθνική γλώσσα ή στη γλώσσα εργασίας του τόπου της επιχείρησης.
- Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα: Επιδιώκει την ικανοποίηση του πελάτη και τη δημιουργία άριστων εμπειριών. Εστιάζει στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και στην εξεύρεση τρόπων βελτίωσης της ποιότητας και της εμπειρίας του πελάτη.
- Προσωπική δέσμευση και αφοσίωση: Ταυτίζεται με την Εταιρεία και επιδεικνύει αίσθημα συμμετοχής. Δείχνει ότι μπορεί να αφιερώσει επαρκή χρόνο στην εργασία του και να εκτελέσει σωστά τα καθήκοντά του, προσαπίζονται τα εταιρικά συμφέροντα και λειτουργεί αντικειμενικά και κριτικά. Αναγνωρίζει και προβλέπει πιθανές συγκρούσεις προσωπικών και επιχειρηματικών συμφερόντων και δρα ανάλογα.
- Ομαδικότητα: Ικανότητα να λειτουργεί ως μέλος μιας ομάδας. Γνωρίζει το εταιρικό συμφέρον και συμβάλλει στο κοινό αποτέλεσμα.
- Υπευθυνότητα: Κατανοεί τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών (εργαζομένων, πελατών, μετόχων κτλ.), τα αξιολογεί προσεκτικά και λογοδοτεί γι' αυτά. Έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται ότι οι ενέργειές του επηρεάζουν τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών και επιδιώκει να κερδίσει την εμπιστοσύνη τους.

- **Αποφασιστικότητα:** Λαμβάνει έγκυρες, έγκαιρες και καλά ενημερωμένες αποφάσεις ενεργώντας άμεσα και αποτελεσματικά.
- **Πειθώ:** Ικανότητα να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων ασκώντας επιρροή και χρησιμοποιώντας πειστικά επιχειρήματα. Διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και επιδεικνύει σταθερότητα και δυναμισμό.
- **Διαπραγματευτικές ικανότητες:** Αναδεικνύει τα κοινά συμφέροντα έτσι ώστε να εξασφαλίσει τη συναίνεση και παράλληλα επιδιώκει την επίτευξη των στόχων μέσω διαπραγματευτικών μεθόδων.
- **Αυθεντικότητα:** Επικοινωνεί ανοιχτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του και ενημερώνει ορθώς το Διοικητικό Συμβούλιο για την πραγματική κατάσταση που αντιμετωπίζει η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.
- **Αντοχή σε συνθήκες πίεσης:** Επιδεικνύει ανθεκτικότητα και ικανότητα να αποδίδει με συνέπεια ακόμη και σε καθεστώς έντονης πίεσης και σε περιόδους αβεβαιότητας.
- **Ερευνητικότητα/Φιλομάθεια:** Παρακολουθεί τις εξελίξεις και ενημερώνεται για τις σχετικές χρηματοοικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο καθώς και για τα θέματα που επηρεάζουν την Εταιρεία και τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών και έχει την ικανότητα να αξιοποιεί τις πληροφορίες αυτές για αποτελεσματική χρήση. Διαθέτει πνευματική περιέργεια και ανησυχίες.
- **Καινοτόμο πνεύμα:** Επιδεικνύει προθυμία πρόκλησης διαλόγου με την διοίκηση και κινητοποίησης της συζήτησης του Διοικητικού Συμβουλίου με νέες εναλλακτικές ιδέες και προτάσεις. Επιδιώκει την πολυμορφία στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και ενθαρρύνει την πολυφωνία και την έκφραση διαφορετικών απόψεων οι οποίες να αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας.
- **Ευσυνειδησία:** Λειτουργεί με ανεξάρτητη κρίση έχοντας ως γνώμονα την συνείδησή του και την προσωπική και επιχειρηματική ηθική.
- **Κίνητρο:** Διακατέχεται από δύναμη και ενέργεια για τον καθορισμό και την επίτευξη σαφών στόχων και τη δημιουργία θετικού αντίκτυπου για την Εταιρεία. Διαθέτει όραμα, φαντασία και προνοητικότητα.

#### 7.1.2. Εχέγγυα ήθους και Φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα, αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. 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 Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ., ή αναφορικά με τη μη συμμόρφωση του με διατάξεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη του κωλύματος που αναφέρεται στην παρ. 7.1 ανωτέρω, για την αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή του 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, τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, ο χρόνος που έχει παρέλθει καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα. Η Εταιρεία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., ή οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

#### 7.1.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υποχρέωση πίστης απέναντι στην Εταιρεία. Σε αυτό το πλαίσιο τα πρόσωπα αυτά απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας και οφείλουν να αποκαλύπτουν εγκαίρως στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στον Επικεφαλής της μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε άλλη σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με αυτών της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων που ανακύπτει από την άσκηση των καθηκόντων τους. Επίσης, οφείλουν να τηρούν εχεμύθεια αναφορικά με τις εταιρικές υποθέσεις και να απέχουν από τη λήψη απόφασης σε θέματα όπου ανακύπτει σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ της Εταιρείας και του μέλους Δ.Σ. ή

προσώπων με τα οποία το μέλος συνδέεται με ορισμένες σχέσεις που ορίζονται στη νομοθεσία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την «Πολιτική περί Αποφυγής της Διαφθοράς και άλλων Συγκρούσεων Συμφερόντων» που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία, ιδίως ως προς τις διαδικασίες που περιλαμβάνει, για την πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων των μελών του Δ.Σ. καθώς και ως προς τα μέτρα για την αποκάλυψη, τη διαχείριση και την επίλυσή τους. Στην «Πολιτική περί Αποφυγής της Διαφθοράς και άλλων Συγκρούσεων Συμφερόντων» μπορούν να αναφέρονται τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον αυτά περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και/ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. κοινοποιούνται, τεκμηριώνονται, συζητούνται επαρκώς, αποφασίζονται και γίνονται αντικείμενο δέουσας διαχείρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο.

#### 7.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται από όλα τα μέλη του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά).

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

Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και

αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,

β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και

γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink)

#### 7.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου – Περιορισμοί ως προς τον αριθμό των συμμετοχών σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιρειών

I. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους με βάση την περιγραφή της θέσης τους, τον ρόλο τους 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 που κατέχει ως μέλος σε άλλα διοικητικά συμβούλια, οι τυχόν άλλες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτει στην άσκηση των καθηκόντων του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών.

II. α) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά,

ανεξάρτητα μη εκτελεστικά) δύνανται να κατέχουν θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου κατ' ανώτατο σε πέντε (5), μη συνδεδεμένες με την Εταιρεία, ανώνυμες εταιρείες (εισηγμένες και μη).

β) Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν μπορούν να συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών και εφόσον πρόκειται για τον Πρόεδρο περισσότερων των τριών (3).

γ) Ο διορισμός εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως μη εκτελεστικού σε εταιρεία η οποία δεν είναι θυγατρική ή συνδεδεμένη με την Εταιρεία εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Σε όλες τις ως άνω περιπτώσεις ισχύει η προϋπόθεση ότι οι δραστηριότητες των εταιρειών στα διοικητικά συμβούλια των οποίων μετέχουν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, δεν είναι ανταγωνιστικές ή παρεμφερείς με τις δραστηριότητες της Εταιρείας.

## 7.2. Συλλογική Καταλληλότητα

### 7.2.1. Γενικές Αρχές

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να θέτουν σαφείς στόχους και να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία καθώς και να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών με στόχο την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν συλλογικά επαρκή εμπειρία και γνώση και να καλύπτουν ως σύνολο όλους τους τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικής συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Επιπλέον, οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Ειδικότερα, το Δ.Σ. ως σύνολο οφείλει 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, όσον αφορά ιδίως:

- 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 περιβαλλοντικής, κοινωνικής και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG),
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 11.

### 7.2.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό. Το κριτήριο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο το λαμβάνει υπόψη η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων καθώς και την παροχή επιμόρφωσης ισότιμα μεταξύ των μελών

## 8. Κριτήρια Πολυμορφίας

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας η οποία επιδιώκει, μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να εξασφαλίζεται όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πολυφωνία και ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Εκτός της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, όπως προβλέπεται ανωτέρω στην παράγραφο 7.2.2., κατά την επιλογή μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας,

απαγορεύεται να γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

#### **9. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

Για τον καθορισμό της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του νόμου (βλ. στο Παράρτημα 1 της παρούσας Πολιτικής τις ισχύουσες κατά την έγκριση της Πολιτικής παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 9 του Ν.4706/2020).

#### **10. Εφαρμογή παρακολούθηση και τροποποίηση**

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και η Νομική Υπηρεσία) δύνανται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει αναφορά για τα αποτελέσματα παρακολούθησης της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τρία (3) έτη ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

Η Πολιτική τροποποιείται και επανεξετάζεται ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της, όποτε κριθεί αναγκαίο, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων καθώς και τις πιθανές αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο. Κάθε ουσιώδης τροποποίηση ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Τροποποιήσεις που επιβάλλονται σε συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία δεν απαιτούν έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Στην περίπτωση αυτή το Διοικητικό Συμβούλιο προσαρμόζει την Πολιτική το συντομότερο δυνατό.

#### **11. Διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

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 στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται στις ακόλουθες 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 δύνανται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την «Πολιτική περί Αποφυγής της Διαφθοράς και άλλων Συγκρούσεων Συμφερόντων».

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά στη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως.

#### **12. Τήρηση Αρχείου**

Οι επιχειρησιακές μονάδες που υπάγονται στον Επικεφαλής της μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνες για την τήρηση ηλεκτρονικού αρχείου που περιλαμβάνει την τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής και τις τυχόν τροποποιήσεις της.



Επιπλέον ο Επικεφαλής της μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι αρμόδιος για την τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

#### **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1**

##### **Άρθρο 9, παρ. 1 και 2, του Ν.4706/2020**

##### **(Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.)**

1. Ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ανεξάρτητο εφόσον κατά τον ορισμό 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.

2. Σχέση εξάρτησης υφίσταται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της εταιρείας.

β) Όταν το μέλος ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος, διατηρεί ή διατηρούσε επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό του με:

βα) την Εταιρεία ή

ββ) συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή

βγ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή συνδεδεμένης με αυτή εταιρείας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε του προσώπου της παρ. 1 ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας.

γ) Όταν το μέλος ή το πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος:

γα) έχει διατελέσει μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής του,

γβ) έχει διατελέσει διευθυντικό στέλεχος ή διατηρούσε σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό του,

γγ) έχει συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ή είναι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας,

γδ) έχει διοριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρείας, σύμφωνα με το καταστατικό, όπως προβλέπεται στο **άρθρο 79** του ν. **4548/2018**,

γε) εκπροσωπεί μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες,

γστ) έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του,

γζ) είναι εκτελεστικό μέλος σε άλλη εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.