

Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. της εταιρείας

ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ Α.Ε.

Έγκριση	
ΕΓΚΡΙΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ	Γενική Συνέλευση
Ημερομηνία έγκρισης	...

Ιστορικότητα Εκδόσεων		
ΕΚΔΟΣΗ	ΕΓΚΡΙΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΕΚΔΟΣΗ 1	Δ.Σ.	27/04/2023
ΕΚΔΟΣΗ 2	Δ.Σ.

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.

Ως καταλληλότητα νοείται ο βαθμός στον οποίο κρίνεται ότι ένα πρόσωπο έχει καλή φήμη και διαθέτει, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό επίπεδο μαζί με άλλα πρόσωπα, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του/τους. Η καταλληλότητα καλύπτει επίσης την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξάρτητη βούληση κάθε μεμονωμένου ατόμου, καθώς και την ικανότητά του να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

1) Ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ

α) Στόχος της Εταιρείας είναι να διασφαλίσει ότι όλα τα μέλη του ΔΣ της είναι, ανά πάσα στιγμή και σε κάθε περίπτωση, κατάλληλα σε ατομικό επίπεδο να εκτελούν τα αντίστοιχα καθήκοντά τους.

β) Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του ΔΣ (ΕΑΥ) αξιολογεί ή επαναξιολογεί την ατομική καταλληλότητα των (μελλοντικών και διορισμένων) μελών του ΔΣ με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, στη παρούσα Πολιτική και σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις που περιέχονται σε αυτήν.

γ) Η αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- κατά την εκλογή νέων μελών του ΔΣ,
- κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του ΔΣ. Η εν λόγω αξιολόγηση θα πρέπει να περιορίζεται σε τυχόν νέες απαιτήσεις για τη νέα θέση καθώς και σε πληροφορίες/στοιχεία που τυχόν έχουν μεταβληθεί από την προηγούμενη αξιολόγηση. Σε αυτό το πλαίσιο σημειώνεται ότι στην περίπτωση ανανέωσης της θητείας ενός υφιστάμενου μέλους, το συγκεκριμένο μέλος, υπόκειται σε επαναξιολόγηση, εάν τοποθετηθεί σε θέση διαφορετική από αυτή για την οποία έχει ήδη αξιολογηθεί ή εάν οι απαιτήσεις για την κατοχή της θέσης για την οποία έχει αξιολογηθεί, μεταβληθούν.
- σε συνεχή βάση, όπως αναλύεται παρακάτω.

δ) Η ΕΑΥ θα πρέπει να αξιολογεί, ειδικότερα, κατά πόσον τα μέλη:

- έχουν επαρκώς καλή φήμη,
- διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους,
- είναι σε θέση να ενεργούν με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξάρτητη βούληση ώστε να αξιολογούν αποτελεσματικά και να θέτουν υπό αμφισβήτηση τις αποφάσεις των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και άλλες σχετικές αποφάσεις της διοίκησης όταν κρίνεται αναγκαίο, καθώς και να επιβλέπουν και να παρακολουθούν αποτελεσματικά τη λήψη αποφάσεων από τη διοίκηση,
- είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην Εταιρεία

ε) Όταν πραγματοποιείται αξιολόγηση για συγκεκριμένη θέση, στην αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας, καθώς και της δέσμευσης επαρκούς χρόνου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο ρόλος/καθήκοντα της συγκεκριμένης υπό εξέταση θέσης, για παράδειγμα εάν πρόκειται για εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος, Πρόεδρο ΔΣ, Διευθύνοντα Σύμβουλο, πρόεδρο συγκεκριμένης Επιτροπής του ΔΣ (π.χ. Επιτροπής Ελέγχου) κλπ. καθώς και τυχόν συγκεκριμένες διατάξεις που εφαρμόζονται για τη θέση/καθήκοντα, αναλόγως την περίπτωση.

στ) Κατά την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας ενός μέλους του ΔΣ, η ΕΑΥ εντός της ίδιας χρονικής περιόδου, αξιολογεί επίσης τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ, καθώς και κατά πόσον είναι επαρκής η συνολική σύνθεση των επιτροπών ΔΣ.

Ειδικότερα, η ΕΑΥ αξιολογεί ποιες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες προσφέρει ατομικά κάθε μέλος στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ και κατά πόσον η συνολική σύνθεση του ΔΣ αντικατοπτρίζει ένα επαρκές εύρος γνώσης, δεξιοτήτων και εμπειριών για την

κατανόηση των δραστηριοτήτων και των κύριων κινδύνων της Εταιρείας. Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων και η λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων.

ζ) Η ΕΑΥ παρακολουθεί σε συνεχή βάση την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ προκειμένου να εντοπίζει, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, επαναξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ,
- σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδη αντίκτυπο στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ ή της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας,
- σε κάθε περίπτωση γεγονότων που δύνανται άλλως να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στη φήμη του μέλους του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας.

Σε κάθε περίπτωση, η ΕΑΥ προβαίνει σε περιοδική επαναξιολόγηση της καταλληλότητας, τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

II) Συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ

Η Εταιρεία έχει ως στόχο να διασφαλίζει ότι το ΔΣ διαθέτει ανά πάσα στιγμή σε συλλογικό επίπεδο επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για να κατανοήσει τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων.

Πέραν της εμπειρίας, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για κάθε μέλος του ΔΣ, η Εταιρεία επιδιώκει να διασφαλίσει ότι η συνολική σύνθεση του ΔΣ αποτυπώνει ικανοποιητικά ευρύ φάσμα γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας ώστε να είναι κατανοητές οι δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων, απαραίτητα για τη συνετή και αποτελεσματική διαχείρισή της, ενώ συλλογικά είναι σε θέση να παίρνει κατάλληλες αποφάσεις, λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και το πραγματικό προφίλ κινδύνου, τη φύση, το πεδίο εφαρμογής και τη γεωγραφική θέση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της/τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται.

α) Η ΕΑΥ αξιολογεί κατά πόσον το ΔΣ είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ ή των επιτροπών του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι ατομικά κατάλληλο.

β) Η ΕΑΥ θα πρέπει να προβαίνει σε αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ, ειδικότερα:

- όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ (μεταξύ άλλων ενδεικτικά: κατά την εκλογή νέων μελών του ΔΣ), κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση

εντός του ΔΣ ή μετά από επαναξιολόγηση του μέλους ενόψει κάποιου νέου περιστατικού, σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του ΔΣ.

- σε συνεχή βάση

- σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιαστικά με άλλον τρόπο την συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ Σε κάθε περίπτωση, η ΕΑΥ προβαίνει σε περιοδική επαναξιολόγηση της καταλληλότητας, τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

γ) Κατά τη διενέργεια επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας, η ΕΑΥ θα πρέπει να εστιάζει την αξιολόγησή της στις σχετικές αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας, καθώς και στην κατανομή των καθηκόντων εντός του ΔΣ και τις συνέπειες των εν λόγω αλλαγών στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και την πείρα που πρέπει να διαθέτει συλλογικά το ΔΣ.

III) Διαφορετικότητα στο πλαίσιο της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ

Προκειμένου να υποστηρίξει μια διαφοροποιημένη σύνθεση του ΔΣ, η Εταιρεία διασφαλίζει την απουσία διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, έθνους ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η διαδικασία λήψης αποφάσεων για τις στρατηγικές και την ανάληψη κινδύνων εντός της Εταιρείας δύναται να επηρεαστεί θετικά από το εύρος του υπόβαθρου, της εμπειρίας, των αξιών και των απόψεων στο ΔΣ. Η διαφορετικότητα θεωρείται ως ένα από τα κριτήρια για τη σύνθεση του ΔΣ για τη βελτίωση της παρακολούθησης και αντίστασης στους κινδύνους και είναι ένα από τα χαρακτηριστικά που λαμβάνονται υπόψη στην επιλογή των μελών του ΔΣ, σύμφωνα με τις συγκεκριμένες διατάξεις που προβλέπονται από την Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης της Εταιρείας.

Η διαφορετικότητα μπορεί να έχει πολλαπλές διαστάσεις οι οποίες είναι σημαντικές για την καλύτερη λειτουργία του ΔΣ. Εκτός από τη διαφορετικότητα των φύλων, περιλαμβάνονται επίσης το διαφορετικό επαγγελματικό υπόβαθρο, η γεωγραφική προέλευση και η ηλικία, που συμβάλλουν στην καλύτερη λειτουργία του ΔΣ.

IV) Συμπληρωματικές διατάξεις σχετικά με τη συνεχή παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ

α) Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ θα πρέπει να επικεντρώνεται στο κατά πόσον το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων και της αντίστοιχης κατάστασης ή του γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, καθώς και των επιπτώσεων που έχει στην πραγματική ή την απαιτούμενη καταλληλότητα.

β) Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων των μελών του ΔΣ, η ΕΑΥ εξετάζει ιδιαίτερα τα κριτήρια που προβλέπονται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

γ) Όταν η διαδικασία επαναξιολόγησης ενεργοποιείται λόγω συγκεκριμένου γεγονότος, η ΕΑΥ μπορεί να επικεντρώνει την επαναξιολόγησή της στην κατάσταση ή στο γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για την επαναξιολόγηση, δηλαδή όταν δεν έχουν επέλθει αλλαγές σε ορισμένες πτυχές, οι πτυχές αυτές μπορούν να παραλείπονται από την αξιολόγηση.

ν) Η Εταιρεία ζητά από τα μέλη του ΔΣ να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας, τουλάχιστον, την τεκμηρίωση που απαιτείται για την αξιολόγηση της καταλληλότητας.

vi) Η ΕΑΥ τεκμηριώνει το πόρισμα της αξιολόγησης ή το πόρισμα της επαναξιολόγησης, τον λόγο για την επαναξιολόγηση και, εφόσον κρίνεται σκόπιμο, οποιαδήποτε σύσταση σχετικά με αδυναμίες που εντοπίστηκαν, και τα υποβάλλει στο ΔΣ, ακόμα κι όταν δεν διατυπώνονται συστάσεις για αλλαγές στη σύνθεσή του ή άλλα μέτρα.

vii). Όταν κρίνεται απαραίτητο, η ΕΑΥ παρεμβαίνει σε περίπτωση που ένα μέλος του ΔΣ, ένα μέλος που προτείνεται για τέτοια θέση ή το ΔΣ συλλογικά δεν είναι κατάλληλα, προτείνοντας στο ΔΣ τα δέοντα διορθωτικά μέτρα (όπως εκπαίδευση, αλλαγή διαδικασιών, μέτρα μετριασμού σύγκρουσης συμφερόντων, μεταβίβαση αρμοδιοτήτων μεταξύ μελών, απαγόρευση ενός μέλους από την εκτέλεση καθηκόντων, διορισμός πρόσθετων μελών με συγκεκριμένη αρμοδιότητα και αντικατάσταση μελών του ΔΣ κ.λπ.).

viii) Το ΔΣ λαμβάνει γνώση της αξιολόγησης που διενήργησε η ΕΑΥ και αποφασίζει σχετικά με τις συστάσεις της, ενώ όταν οι συστάσεις δεν εγκρίνονται, τεκμηριώνει τους υποκείμενους λόγους.

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.

Περαιτέρω, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, προκειμένου να υποστηρίξει μια διαφοροποιημένη σύνθεση του ΔΣ, η Εταιρεία διασφαλίζει την απουσία διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, έθνους ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

.

Τέλος, 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

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 4548/2018 Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται τουλάχιστον από τρία (3) μέλη και όχι περισσότερα από δεκαπέντε (15) μέλη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Αναπληρωτή Αντιπρόεδρο για τις εκτελεστικές πράξεις του Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου. 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. Σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Ν.4706/2020 τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του και, πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2). Αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

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 ζημιογόνες 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, προασπίζεται 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., η 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 Σύγκρουσης 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 Ισότητας 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 ΙΙ 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 Μονάδας 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.

Η Εταιρεία ζητεί από τα μέλη του ΔΣ να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας, τουλάχιστον, την τεκμηρίωση που απαιτείται από τις αρμόδιες αρχές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας.

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 δύναται 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. Διαδικασίες που ακολουθούνται για την αξιολόγηση της καταλληλότητας μελών του ΔΣ

12.1. Αξιολόγηση υποψήφιου μέλους του ΔΣ

α) Αξιολόγηση πριν από την εκλογή

- Σε περίπτωση που ο διορισμός πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια εταιρείας αναζήτησης προσωπικού, η Εταιρεία ενημερώνει την εν λόγω εταιρεία σχετικά με την πολιτική καταλληλότητας που εφαρμόζεται και η εταιρεία καλείται να επιβεβαιώσει στην ΕΑΥ ότι κάθε υποψήφιος που θα συμπεριληφθεί στον επιλεκτικό κατάλογο (short-list) υποψηφίων μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλος και ικανός σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.
- Σε περίπτωση που ο διορισμός γίνει εσωτερικά, δηλαδή χωρίς τη μεσολάβηση εταιρείας αναζήτησης προσωπικού, η ΕΑΥ προβαίνει σε αξιολόγηση των υποψηφίων που περιλαμβάνονται στον επιλεκτικό κατάλογο. Ειδικότερα, για τη διενέργεια της αξιολόγησης, συλλέγονται τα βιογραφικά των υποψηφίων και πραγματοποιείται έρευνα σε διαθέσιμες δημόσιες πηγές (π.χ. δημοσιευμένες πληροφορίες σχετικά με προηγούμενες θέσεις που κατείχαν οι υποψήφιοι, φήμη κ.λπ.).
- Σε κάθε περίπτωση, οι υποψήφιοι ευθύνονται για την ακρίβεια και την πληρότητα των πληροφοριών που παρέχουν στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας. Ως μέρος της αξιολόγησης της καταλληλότητας ενός μεμονωμένου μέλους του ΔΣ, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η πρόσληψη, πληροφορίες για την καταλληλότητα του μέλους μπορούν επίσης να συλλεχθούν μέσω διάφορων καναλιών και εργαλείων, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών για τη φήμη, την ακεραιότητα και την ειλικρίνεια του ατόμου, την ανεξαρτησία βούλησης, τις πραγματικές ή πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.
- Η ΕΑΥ μπορεί είτε απευθείας μέσω των μελών της είτε μέσω της υπηρεσίας αναζήτησης προσωπικού να θέσει σε έναν υποψήφιο τυχόν περαιτέρω ερωτήσεις που απαιτούνται ή να ζητήσει περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινίσεις, όπως κρίνεται αναγκαίο για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης καταλληλότητας.

β) Υποβολή πληροφοριών και εγγράφων:

Το ερωτηματολόγιο προς υποβολή όπως ισχύει, συνοδευόμενο από τη σχετική τεκμηρίωση που ζητείται σε αυτό, συμπεριλαμβανομένων αναλυτικών πληροφοριών σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική εμπειρία, τη φήμη, τη χρονική δέσμευση, τη σύγκρουση συμφερόντων, και έγγραφα, όπως αντίγραφο ποινικού μητρώου, κλπ. Στο πλαίσιο της υποβολής του εν λόγω ερωτηματολογίου, τα μέλη του ΔΣ υποχρεούνται να δηλώνουν την πληρότητα των πληροφοριών που παρέχονται και δεσμεύονται να ενημερώσουν άμεσα σε περίπτωση ουσιώδους αλλαγής των στοιχείων που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο, ενώ στο πλαίσιο αυτής της δήλωσης οφείλουν να βεβαιώνουν ότι έχουν γνώση των ευθυνών που απορρέουν από την ενωσιακή και την εθνική νομοθεσία και συνδέονται με τον ρόλο του μέλους του ΔΣ, καθώς και την πρόθεσή τους να διασφαλίζουν τη συνεχή συμμόρφωση με τις ευθύνες αυτές. Το υπόδειγμα του Ερωτηματολογίου παρουσιάζεται ενδεικτικά στο Παράρτημα VIII της Πολιτικής.

Το σχετικό Ερωτηματολόγιο υποβάλλεται όταν ληφθεί η απόφαση για την πρόταση διορισμού συγκεκριμένου προσώπου από την Εταιρεία και εντός τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν από την προτεινόμενη ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων.

12.2. Συνεχής παρακολούθηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ

- Ενημέρωση του Προέδρου της ΕΑΥ/του Γραμματέα του ΔΣ, κατά περίπτωση: Κάθε μέλος του ΔΣ έχει την υποχρέωση να υποβάλλει ενημερωμένα στοιχεία σε περίπτωση περαιτέρω εξελίξεων που προκαλούν μεταβολές των στοιχείων που παρασχέθηκαν αρχικά στο πλαίσιο των ελέγχων και της αξιολόγησης καταλληλότητας κατά την εκλογή.
- Πρόσθετες πηγές πληροφόρησης για τον εντοπισμό περιπτώσεων που μπορεί να οδηγήσουν σε επαναξιολόγηση μέλους του ΔΣ
- έγκαιρη γνωστοποίηση οποιασδήποτε μεταβολής όσον αφορά τα παραπάνω, καθώς και οποιοδήποτε άλλο γεγονός το οποίο ενδεχομένως θα προκαλούσε σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας ή μεταβολή της ιδιότητάς τους ως μη εκτελεστικών ή ανεξάρτητων μελών του ΔΣ, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο·
- Γεγονότα ή περιστάσεις που μπορεί να περιέλθουν στη γνώση της ΕΑΥ από οποιαδήποτε πηγή, συμπεριλαμβανομένου του Τύπου ή δημόσιων πηγών, και τα οποία μπορεί να εγείρουν αμφιβολίες όσον αφορά την καταλληλότητα ενός μέλους του ΔΣ.
- Ετήσια αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του υποβάλλοντας την ενημερωμένη Δήλωση Σύγκρουσης Συμφερόντων [σύμφωνα με το Παράρτημα III του παρόντος].
- Επιπλέον, κάθε μέλος του ΔΣ υποχρεούται να υποβάλλει ετησίως δήλωση στην οποία αναφέρεται εάν έχουν υπάρξει μεταβολές στις πληροφορίες που έχουν παρασχεθεί μέχρι εκείνη τη στιγμή στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης καταλληλότητας και της συμμόρφωσης με το πλαίσιο σύγκρουσης συμφερόντων [σύμφωνα με το Παράρτημα VI

του παρόντος]. Όσον αφορά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, η συγκεκριμένη δήλωση αναφέρει επίσης ότι (συνεχίζουν να) πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο [σύμφωνα με το Παράρτημα VII της παρούσας].

- Χάριν διευκόλυνσης, το Παράρτημα VIII - Ερωτηματολόγιο, Αξιολόγησης Καταλληλότητας [επισυνάπτεται στο παρόν] περιλαμβάνει ενδεικτικές ερωτήσεις που πρέπει να λάβει υπόψη κάθε μέλος του ΔΣ, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν συντρέχει ανάγκη ενημέρωσης της Εταιρείας για τυχόν μεταβολή στις πληροφορίες που έχουν ήδη παρασχεθεί στη ρυθμιστική αρχή με την αρχική υποβολή των στοιχείων, και η οποία μπορεί να συμπληρωθεί, εφόσον κρίνεται σκόπιμο, στο πλαίσιο της ετήσιας ή ad hoc γνωστοποίησης στην Εταιρεία, κυρίως στην περίπτωση αλλαγών στις πληροφορίες που έχουν παρασχεθεί ή όπου απαιτείται πλήρης αξιολόγηση, το Ερωτηματολόγιο του Παραρτήματος VII πρέπει να επικαιροποιηθεί και να υποβληθεί εκ νέου, σύμφωνα με τις εκάστοτε κανονιστικές διατάξεις.
- Μετά την ολοκλήρωση της παραπάνω ετήσιας διαδικασίας, η ΕΑΥ ενημερώνεται και συζητά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, για τα οποία η Επιτροπή ενημερώνει στη συνέχεια το ΔΣ.

12.3. Γνωμοδότηση τρίτων ως προς την Αξιολόγηση Καταλληλότητας

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας υποψήφιων ή εν ενεργεία μελών του ΔΣ, η Εταιρεία μπορεί, σε οποιοδήποτε στάδιο των παραπάνω διαδικασιών, να προσλάβει εξωτερικούς συμβούλους, εφόσον κρίνεται αναγκαίο για να συνδράμουν στη διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας.

13. Λήψη διορθωτικών μέτρων

Η Εταιρεία λαμβάνει τα δέοντα μέτρα σε περιπτώσεις στις οποίες (υποψήφια ή εν ενεργεία) μέλη του ΔΣ δεν είναι κατάλληλα για την οικεία θέση. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής:

- Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο να εκλεγεί ως μέλος του ΔΣ, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να εκλεγεί ή, εάν έχει ήδη εκλεγεί, η Εταιρεία θα πρέπει να λάβει τα δέοντα διορθωτικά μέτρα ώστε να διασφαλίσει εγκαίρως την καταλληλότητά του και, εάν δεν καταστεί δυνατό κάτι τέτοιο, να προβεί σε αντικατάσταση του εν λόγω μέλους. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των μελών, η Εταιρεία λαμβάνει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.
- Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι το ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα εγκαίρως.

- Όταν η ΕΑΥ προτείνει στο ΔΣ τη λήψη μέτρων ή/και το ΔΣ λαμβάνει μέτρα, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση και τυχόν πιθανές ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του ΔΣ.

Στα κατάλληλα μέτρα συγκαταλέγονται, ενδεικτικά:

- αναπροσαρμογή ή ανακατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του ΔΣ· και
- εκπαίδευση μεμονωμένων μελών ή του ΔΣ συνολικά, προκειμένου να διασφαλιστεί η ατομική και συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία θα συμμορφώνεται με τις σχετικές κανονιστικές υποχρεώσεις.

14. Σχεδιασμός Διαδοχής

Το ΔΣ διασφαλίζει ότι υφίσταται κατάλληλος σχεδιασμός διαδοχής, ο οποίος συνάδει με το κανονιστικό πλαίσιο για την ομαλή συνέχιση της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και τη λήψη αποφάσεων μετά από ενδεχόμενες απουσίες ή αποχωρήσεις μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων τυχόν σχετικών προσωρινών ρυθμίσεων, διασφαλίζοντας τη σταθερότητα και προλαμβάνοντας, όπου είναι εφικτό, την ανάγκη ταυτόχρονης αντικατάστασης υπερβολικά μεγάλου αριθμού μελών. Ενώ περιλαμβάνει μηχανισμούς διασφάλισης της συνέχειας, ο σχεδιασμός διαδοχής είναι επίσης ένα μακροπρόθεσμο στρατηγικό εργαλείο για την υποστήριξη της ανάπτυξης ταλέντων και της διαφορετικότητας και, ως εκ τούτου, θα λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τους σκοπούς και τους στόχους που ορίζονται στην Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης, της Εταιρείας. Το Σχέδιο Διαδοχής λαμβάνει επίσης υπόψη τα αποτελέσματα της περιοδικής επαναξιολόγησης καταλληλότητας, για παράδειγμα όσον αφορά στους επιθυμητούς τομείς εμπειρίας/εξειδίκευσης.

Το ΔΣ μέσω της ΕΑΥ, επιβλέπει το Σχέδιο Διαδοχής, το οποίο διαμορφώνεται σε εναρμόνιση με βέλτιστες πρακτικές και κανονιστικές διατάξεις, λαμβάνοντας υπόψη το Επιθυμητό Προφίλ του ΔΣ (Target Board Profile) και τα αποτελέσματα αξιολόγησης καταλληλότητας καθώς και τις ατομικές ανάγκες για συγκεκριμένες θέσεις στο ΔΣ (π.χ. διαμόρφωση του προφίλ/δεξιοτήτων που απαιτούνται ανά περίπτωση) και άλλες πτυχές, όπως απαιτήσεις διαφορετικότητας.

15. Εισαγωγική Κατάρτιση και Εκπαίδευση των μελών του ΔΣ

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει Πολιτική Εκπαίδευσης για τα μέλη του ΔΣ και τις Επιτροπές του και αφιερώνει επαρκείς ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του.

Συγκεκριμένα, η Εταιρεία προβλέπει την εισαγωγική κατάρτιση των νέων μελών του ΔΣ, με στόχο, μεταξύ άλλων, την εξοικείωσή τους με τις ιδιαιτερότητες της Εταιρείας και της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου, καθώς και τη διευκόλυνση της σαφούς κατανόησης των σχετικών νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών

διατάξεων, της δομής, του επιχειρηματικού μοντέλου, του προφίλ κινδύνου και των ρυθμίσεων διακυβέρνησης της Εταιρείας και τον ρόλο του μέλους/των μελών σε αυτά.

Με την εκλογή, παρέχεται στα νέα μέλη του ΔΣ προκαταρκτικό αναλυτικό υλικό (πακέτο Εισαγωγικής Κατάρτισης) που περιέχει, μεταξύ άλλων, όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σε σχέση με το κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο υπόκεινται τα μέλη του ΔΣ, τις απαιτήσεις για την αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του ΔΣ και τις υποχρεώσεις που ισχύουν αναφορικά με τις γνωστοποιήσεις από την πλευρά των μελών του ΔΣ σε περίπτωση μεταβολών των περιστάσεων που ίσχυαν ή τις πληροφορίες που δηλώθηκαν αρχικά στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης της καταλληλότητας.

Επιπρόσθετα, μπορούν να πραγματοποιηθούν εισαγωγικές και θεματικές συνεδριάσεις ανά συγκεκριμένο ρόλο στο ΔΣ/Επιτροπή του ΔΣ, λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα κάθε ρόλου.

Η Εταιρεία προσφέρει συνεχή εκπαίδευση, με στόχο τη βελτίωση και την επικαιροποίηση των προσόντων των μελών του ΔΣ, ώστε ανά πάσα στιγμή, ατομικά και συλλογικά, να πληρούν ή να υπερβαίνουν το αναμενόμενο επίπεδο. Σε αυτό το πλαίσιο, η ΕΑΥ δύναται να διορίζει εξωτερικούς συμβούλους για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με σκοπό την εκπαίδευση των μελών του ΔΣ όσον αφορά τις απαιτήσεις καταλληλότητας, θέματα δεοντολογίας ή για οποιοδήποτε άλλο θέμα κρίνεται κατάλληλο στο πλαίσιο της ευαισθητοποίησης των μελών του ΔΣ σχετικά με τις απαιτήσεις που συνδέονται με τη θέση του μέλους του ΔΣ στην Εταιρεία.

Τέλος, κάθε επιτροπή του ΔΣ, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού της, μπορεί να προσλάβει συμβούλους, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, για να συνδράμουν τα μέλη του ΔΣ κατά τη συνεπή εποπτεία των θεμάτων που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα κάθε επιτροπής.

16. Σχεδιάγραμμα διαδικασίας Αξιολόγησης Μελών ΔΣ

(α). Καθορισμός Στόχων και Κριτηρίων:

Στόχοι Αξιολόγησης:

- Εξασφάλιση της συμμόρφωσης με τις κανονιστικές απαιτήσεις.
- Αξιολόγηση της συνεισφοράς κάθε μέλους στη στρατηγική και τη διακυβέρνηση.
- Αναγνώριση ευκαιριών για βελτίωση.

Κριτήρια Αξιολόγησης:

- Κατανόηση του νομικού και ρυθμιστικού πλαισίου.
- Στρατηγική σκέψη και λήψη αποφάσεων.
- Αποτελεσματικότητα σε θέματα εποπτείας και ελέγχου.
- Δεξιότητες σε τομείς όπως χρηματοοικονομική ανάλυση, εταιρική διακυβέρνηση, και ESG (Περιβαλλοντική, Κοινωνική και Διακυβερνητική).

(β) Δημιουργία Πλαισίου Συμμόρφωσης:

- Ενσωμάτωση των κανονισμών εταιρικής διακυβέρνησης (π.χ., Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, οδηγίες ΕΕ).

- Διασφάλιση ότι η διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνει έλεγχο συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

(γ) Συμμετοχή Επιτροπών:

- Ενεργή συμμετοχή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

- Συμβολή της Επιτροπής Ελέγχου για την αξιολόγηση της συμμόρφωσης και της αποτελεσματικότητας.

(δ) Επιλογή Μεθόδου Αξιολόγησης:

- Αυτοαξιολόγηση: Μέλη του ΔΣ συμπληρώνουν δομημένα ερωτηματολόγια για την προσωπική τους απόδοση.

- Αξιολόγηση από Τρίτους: Εξωτερικός σύμβουλος με εξειδίκευση στην εταιρική διακυβέρνηση διενεργεί την αξιολόγηση.

- Αξιολόγηση Προέδρου: Ιδιαίτερη έμφαση στη διαδικασία αξιολόγησης του προέδρου του ΔΣ.

(ε) Συλλογή Δεδομένων:

- Δομημένα ερωτηματολόγια που εστιάζουν στα βασικά κριτήρια.

- Συνεντεύξεις με μέλη του ΔΣ και ανώτατα στελέχη.

- Ανασκόπηση πρακτικών συνεδριάσεων, αναφορών και αποφάσεων.

(στ) Ανάλυση και Αξιολόγηση:

- Ανάλυση της συνεισφοράς κάθε μέλους στις λειτουργίες και στη στρατηγική του ΔΣ.

- Έλεγχος της συμμόρφωσης με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης.

- Εντοπισμός κενών δεξιοτήτων ή δυνατοτήτων βελτίωσης.

(ζ) Παρουσίαση και Διαφάνεια:

- Δημιουργία λεπτομερών αναφορών για την απόδοση του ΔΣ στο σύνολό του και κάθε μέλους ξεχωριστά.

- Ενημέρωση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων για τα ευρήματα, διατηρώντας την εμπιστευτικότητα όπου απαιτείται.

(η) Προγραμματισμός Ενεργειών Βελτίωσης:

- Σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή εργαστηρίων για μέλη του ΔΣ.

- Αναδιάρθρωση ή ανανέωση του ΔΣ εφόσον εντοπιστούν σημαντικά προβλήματα απόδοσης.

- Ορισμός συγκεκριμένων δράσεων για βελτίωση της αποτελεσματικότητας.

(i). Παρακολούθηση και Συνεχής Αξιολόγηση

- Ορισμός τακτικών περιόδων αξιολόγησης (π.χ., ετήσια ή διετής).
- Παρακολούθηση της προόδου και μέτρηση των βελτιώσεων.

(j) Διατήρηση Εμπιστευτικότητας και Ακεραιότητας

- Διασφάλιση ότι η διαδικασία είναι δίκαιη και διαφανής.
- Διαχείριση της πληροφόρησης σύμφωνα με τις κανονιστικές απαιτήσεις και κανονισμό και πολιτικές της Εταιρείας.

17. Διαδικασία αξιολόγησης Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (Ατομικά και Συλλογικά) ανά τριετία από Εξωτερικό Σύμβουλο

Στόχος Διαδικασίας

Η παρούσα διαδικασία στοχεύει στη διευκόλυνση της διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο ανά τριετία από Εξωτερικό Σύμβουλο.

A. Ανάθεση σε Εξωτερικό Σύμβουλο:

A.1 Επιλογή Συμβούλου

- Το ΔΣ αναθέτει τη διαδικασία σε ανεξάρτητο εξωτερικό σύμβουλο, με αποδεδειγμένη εμπειρία στη διακυβέρνηση εταιρειών και αξιολόγηση διοικητικών συμβουλίων.

A.2 Ορισμός Πλαισίου Εντολής

- Καθορίζεται το πλαίσιο της εντολής, περιλαμβάνοντας:
- Τα κριτήρια αξιολόγησης.
- Το χρονοδιάγραμμα.
- Τα αναμενόμενα αποτελέσματα.
- Τα παραδοτέα.

B. Σχεδιασμός Αξιολόγησης

B.1 Καθορισμός Κριτηρίων Αξιολόγησης
Η αξιολόγηση βασίζεται στις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και περιλαμβάνει:

- Ατομική Αξιολόγηση Μελών:
- Κατανόηση της στρατηγικής της Εταιρείας.
- Ενεργή συμμετοχή στις συνεδριάσεις του ΔΣ.
- Επαγγελματική εμπειρία, εξειδίκευση και συμβολή.

- Ικανότητα εντοπισμού και διαχείρισης ρίσκων και ευκαιριών.
- Συλλογική Αξιολόγηση ΔΣ:
- Αποτελεσματικότητα στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων.
- Λειτουργία και συνεργασία της ομάδας.
- Δυναμική και διαχείριση διαφωνιών.
- Ευθυγράμμιση με τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης.

B.2 Ανάπτυξη Μεθοδολογίας και Εργαλείων

- Δημιουργία ερωτηματολογίων προσαρμοσμένων στις ανάγκες της Εταιρείας.
- Επιλογή μεθόδων αξιολόγησης, όπως:
- Ατομικές συνεντεύξεις.
- Ανώνυμες απαντήσεις σε ερωτηματολόγια.
- Παρατήρηση συνεδριάσεων (όπου κρίνεται απαραίτητο).

Γ. Υλοποίηση Αξιολόγησης

Γ.1 Συλλογή Δεδομένων

- Διεξαγωγή συνεντεύξεων με τα μέλη του ΔΣ.
- Συγκέντρωση και ανάλυση απαντήσεων από το ερωτηματολόγιο.
- Παρακολούθηση συνεδριάσεων για συλλογή ποιοτικών δεδομένων (αν απαιτείται).

Γ.2 Ανάλυση Δεδομένων

- Ο εξωτερικός σύμβουλος αναλύει τα δεδομένα και συγκρίνει τα αποτελέσματα με τα προκαθορισμένα κριτήρια.

Δ. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων και Ανατροφοδότηση

Δ.1 Αναφορά Αξιολόγησης

- Ο σύμβουλος συντάσσει αναλυτική αναφορά που περιλαμβάνει:
- Τα ισχυρά σημεία και τις επιτυχίες του ΔΣ.
- Σημεία βελτίωσης τόσο σε ατομικό όσο και συλλογικό επίπεδο.
- Συγκεκριμένες προτάσεις και ενέργειες για βελτίωση.

Δ.2 Παρουσίαση στο ΔΣ

- Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε ειδική συνεδρίαση του ΔΣ, όπου γίνεται εκτενής συζήτηση και ανάλυση.

Ε. Ανάπτυξη και Υλοποίηση Σχεδίου Βελτίωσης

Ε.1 Καθορισμός Στόχων και Ενεργειών

- Με βάση την αναφορά, το ΔΣ συνεργάζεται με τον σύμβουλο για την ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης.
- Το σχέδιο περιλαμβάνει σαφείς στόχους, χρονοδιαγράμματα και υπεύθυνους για κάθε ενέργεια.

Ε.2 Παρακολούθηση Εφαρμογής

- Η πρόοδος του σχεδίου δράσης παρακολουθείται τακτικά από το ΔΣ, με αναφορές κατά τη διάρκεια της εφαρμογής.

ΣΤ. Χρονοδιάγραμμα Διαδικασίας

Ζ. Επισκόπηση και Αναθεώρηση

- Η διαδικασία αξιολόγησης επανεξετάζεται περιοδικά, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά της και η προσαρμογή της στις ανάγκες της Εταιρείας.
- Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταγράφονται ως μέρος των πρακτικών του ΔΣ, ενώ παρέχονται στους μετόχους, εάν αυτό κριθεί απαραίτητο.

18. Σύμφωνα με την πολιτική διακυβέρνησης του Ομίλου, το ΔΣ, επικουρούμενο από την ΕΑΥ, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη συνεχή καταλληλότητα των μελών των ΔΣ στις οντότητες του Ομίλου, διασφαλίζοντας ιδίως την τήρηση των αρχών σε επίπεδο Ομίλου κατά τη διαδικασία επιλογής, αξιολόγησης και κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό, οι οντότητες του Ομίλου εγκρίνουν παρόμοιες πολιτικές ώστε να εναρμονιστούν με τις αρχές της παρούσας πολιτικής, προσαρμοσμένες κατάλληλα στο μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους.

19. 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 Ι - Δήλωση Υποψηφίου

Προς την ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ

Δήλωση Υποψηφίου

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό και ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο, ο κάτωθι υπογεγραμμένος, γεννηθείς στην, κάτοχος διαβατηρίου/ ταυτότητας με αρ....., με την παρούσα βεβαιώνω ότι:

α) Δηλώνω υπεύθυνα ότι όλες οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο βιογραφικό σημείωμά μου, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία ζητηθεί από την Εταιρεία στο πλαίσιο της αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για τη θέση του μέλους ΔΣ, είναι αληθείς και πλήρεις.

Όσον αφορά τον έλεγχο του ποινικού μου μητρώου ή οποιωνδήποτε άλλων προσωπικών ή ευαίσθητων δεδομένων, συμφωνώ να προσκομίσω όλα τα σχετικά έγγραφα και πληροφορίες και παρέχω τη συγκατάθεσή μου στην Εταιρεία για εξαγωγή / διερεύνηση των σχετικών δεδομένων, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την επαλήθευση πληροφοριών και την αξιολόγηση της υποψηφιότητας και θα τηρούνται από την Εταιρεία ως εμπιστευτικά, σύμφωνα με τη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

β) Οι επαγγελματικές ή προσωπικές μου δεσμεύσεις δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά μου ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά μου συμφέροντα και οι συνεργασίες μου δεν συγκρούονται συστηματικά με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου της, ενώ δεν παρουσιάζουν άλλη σύγκρουση συμφερόντων, όπως ορίζεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

γ) Δεν υπάρχει νομικό κώλυμα στην εκλογή μου ως μέλος του ΔΣ στην Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020*, όπως ισχύει.

δ) Τηρώ και θα συνεχίσω να τηρώ το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο και να γνωστοποιώ στην Εταιρεία οποιαδήποτε αλλαγή στις παραπάνω παρεχόμενες πληροφορίες/ νέα γεγονότα κτλ., καθώς και οποιαδήποτε πιθανή κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, με ακρίβεια, ορθά και έγκαιρα, κατά τη διάρκεια της θητείας μου ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αθήνα/...../.....

.....

**Άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει: «4. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο 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 ζημιολογικές συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.»*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - Δήλωση Υποψηφίου

(για τη θέση ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους του ΔΣ)

Προς την : ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ

Δήλωση Υποψηφίου

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό και ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο, ο κάτωθι υπογεγραμμένος, γεννηθείς στην, κάτοχος διαβατηρίου/ταυτότητας με αρ....., με την παρούσα βεβαιώνω ότι:

α) Δηλώνω υπεύθυνα ότι όλες οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο βιογραφικό σημείωμά μου, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία ζητηθεί από την Εταιρεία στο πλαίσιο της αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για τη θέση του μέλους ΔΣ, είναι αληθείς και πλήρεις.

β) Πληρώ τα κριτήρια ανεξαρτησίας σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

γ) Όσον αφορά τον έλεγχο του ποινικού μου μητρώου ή οποιωνδήποτε άλλων προσωπικών ή ευαίσθητων δεδομένων, συμφωνώ να προσκομίσω όλα τα σχετικά έγγραφα και πληροφορίες και παρέχω τη συγκατάθεσή μου στην Εταιρεία για εξαγωγή / διερεύνηση των σχετικών δεδομένων, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την επαλήθευση πληροφοριών και την αξιολόγηση της υποψηφιότητας και θα τηρούνται από την Εταιρεία ως εμπιστευτικά, σύμφωνα με τη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

δ) Οι επαγγελματικές ή προσωπικές μου δεσμεύσεις δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά μου ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά μου συμφέροντα και οι συνεργασίες μου δεν συγκρούονται συστηματικά με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου της, ενώ δεν παρουσιάζουν άλλη σύγκρουση συμφερόντων, όπως ορίζεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

ε) Δεν υπάρχει νομικό κώλυμα στην εκλογή μου ως μέλος του ΔΣ στην Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 3.4 του νόμου 4706/2020*, όπως ισχύει.

στ) Τηρώ και θα συνεχίσω να τηρώ το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο και να γνωστοποιώ στην Εταιρεία οποιαδήποτε αλλαγή στις παραπάνω παρεχόμενες πληροφορίες/ νέα γεγονότα κτλ., καθώς και οποιαδήποτε πιθανή κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, με ακρίβεια, ορθά και έγκαιρα, κατά τη διάρκεια της θητείας μου ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αθήνα/...../.....

.....

**Άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει: «4. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο 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 ζημιολογικές συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.»*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Ετήσια δήλωση συμμόρφωσης με το πλαίσιο σύγκρουσης συμφερόντων και παραχώρηση συγκατάθεσης

Προς: το Διοικητικό Συμβούλιο της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ

Όνομα		Τίτλος	
Επώνυμο		Στοιχεία επικοινωνίας (email)	

Ι. Ο/η υπογράφων/ουσα δηλώνω ότι έχω διαβάσει και έχω κατανοήσει τον «Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης» της Εταιρείας, καθώς και την «Πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του ΔΣ, τα ανώτατα στελέχη και άλλα συνδεδεμένα μέρη της Εταιρείας» και δεσμεύομαι με την παρούσα να συμμορφώνομαι με όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτά, καθώς και το σχετικό κανονιστικό.

Στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με τις διατάξεις του ως άνω πλαισίου, δηλώνω τις ακόλουθες πληροφορίες στο προσάρτημα Α:

- Κάθε συνδεδεμένο πρόσωπο, όπως ορίζεται στο προσάρτημα Α, και κάθε άλλη πληροφορία, όπως απαιτείται από την «Πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του ΔΣ, τα ανώτατα στελέχη και άλλα συνδεδεμένα μέρη της Εταιρείας» στο πλαίσιο του προσαρτήματος Α.

Επιπλέον, κατόπιν εξέτασης των σχετικών οδηγιών και των ενδεικτικών περιπτώσεων που μπορεί να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων (σύμφωνα με το Προσάρτημα Β), δηλώνω με την παρούσα ότι εξ όσων γνωρίζω:

Ούτε εγώ ούτε κανένα από τα συνδεδεμένα πρόσωπα δεν διατηρούμε συμφέροντα τα οποία έρχονται σε σύγκρουση με την ιδιότητά μου και τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές μου ως μέλους του ΔΣ της Εταιρείας. Σε περίπτωση ζητήματος που θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύγκρουση με την ιδιότητά μου ή με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές μου ως Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρείας, θα υποβάλλω/αναλάβω δεόντως όλες τις σχετικές δηλώσεις/ειδοποιήσεις/ενέργειες μετριασμού, όπως προβλέπεται στο σχετικό εσωτερικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Εγώ ή κάποιος από τα συνδεδεμένα πρόσωπα διατηρούμε συμφέροντα τα οποία έρχονται σε σύγκρουση με την ιδιότητά μου και τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές μου ως μέλους του ΔΣ της Εταιρείας. Τα σχετικά στοιχεία αναφέρονται στη συνέχεια:

.....
.....
.....
.....

II. Αναγνωρίζω επίσης ότι θα συμπληρώσω άλλη δήλωση για να αναφέρω τυχόν μεταβολή οποιουδήποτε θέματος περιλαμβάνεται στην παρούσα δήλωση αμέσως μόλις επέλθει η μεταβολή και θα παράσχω περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην παρούσα δήλωση, εάν το ζητήσει το ΔΣ.

III. Δηλώνω ότι έχω διαβάσει και κατανοήσει πλήρως τις διατάξεις του άρθρου 97 «Υποχρέωσης πίστης - Σύγκρουση συμφερόντων» του νόμου 4548/2018 (σύμφωνα με το προσάρτημα Γ) και δεσμεύομαι με την παρούσα να συμμορφωθώ με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτό. Επίσης, δηλώνω ότι δεν θα ψηφίσω σε θέματα στα οποία υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρεία όσον αφορά εμένα ή πρόσωπα με τα οποία συνδέομαι (όπως αυτά δηλώνονται στο προσάρτημα Α).

Υπογραφή:

Ονοματεπώνυμο:

Ημερομηνία:

(Παράρτημα IV) Προσάρτημα Α**ΔΗΛΩΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ****1α) ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΦΥΣΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ***

α/α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΦΥΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	Α.Φ.Μ.	ΔΟΥ

1β) ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΕΣ ΝΟΜΙΚΕΣ ΟΝΤΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΔΣ Ή ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ**ΦΥΣΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΟΠΩΣ ΔΗΛΩΝΟΝΤΑΙ ΑΝΩΤΕΡΩ ΣΤΟ ΣΗΜΕΙΟ 1^{α*}**

α/α	ΠΛΗΡΗΣ ΕΠΩΝΥΜΙΑ Ν.Π.	Α.Φ.Μ.	ΔΟΥ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΜΕΛΟΥΣ ΤΟΥ ΔΣ/ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΟΥ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ, ΘΕΣΗ Ή ΠΟΣΟΣΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΨΗΦΟΥ ΠΟΥ ΕΛΕΓΧΕΤΕ ΣΤΗ ΝΟΜΙΚΗ ΟΝΤΟΤΗΤΑ

2) ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ, ΘΕΣΕΩΝ ΣΕ ΑΛΛΑ ΔΣ Ή ΑΛΛΕΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΕΣ Ή ΜΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΤΟΥ ΔΣ, ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

α/α	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ή ΘΕΣΗ ΣΤΟ Δ.Σ.	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΤΗΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΟΝΤΟΤΗΤΑΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ

3) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΟ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ***

α/α	ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ / ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ Ο ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΥ (ΕΤΕ Ή ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΟΜΙΛΟΥ)	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ

4) ΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΕΚΚΡΕΜΟΥΝ ΜΕΤΑΞΥ ΜΕΛΟΥΣ ΤΟΥ ΔΣ/ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ Ή ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ· Ή ΑΛΛΕΣ ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ****

α/α	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ (ΕΙΔΟΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ - ΔΙΑΔΙΚΟΙ

Σημειώσεις:

1* Συνδεδεμένο πρόσωπο μέλους του ΔΣ όπως ορίζεται στην «Πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του ΔΣ, τα ανώτατα στελέχη και άλλα συνδεδεμένα μέρη της Εταιρείας» είναι:

α) κάθε συγγενής μέχρι δευτέρου βαθμού συγγένειας, σύζυγος, καταχωρισμένος(η) σύντροφος ή άλλος συγγενής με τον οποίο συγκατοικούν,

β) οποιαδήποτε εταιρεία της οποίας ένα Μέλος ΔΣ ή Συνδεδεμένο με αυτό Πρόσωπο βάσει του στοιχείου α) παραπάνω:

(i) είναι μοναδικοί κύριοι, μέλη του ΔΣ, ανώτερα στελέχη πλήρους απασχόλησης ή συνεργάτες, ή

(ii) ελέγχουν άμεσα ή έμμεσα ειδική συμμετοχή 10% ή άνω του κεφαλαίου ή των δικαιωμάτων ψήφου, ή

(iii) μπορούν να ασκούν σημαντική επιρροή.

2** Κάθε επαγγελματική θέση, μέλη του διοικητικού συμβουλίου άλλων εταιρειών ή σημαντικές αμειβόμενες ή μη αμειβόμενες δραστηριότητες του μέλους του ΔΣ εκτός του Ομίλου της Εταιρείας.

3*** Οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών μεταξύ συνδεδεμένου προσώπου του μέλους του ΔΣ και της Εταιρείας ή των εταιρειών του Ομίλου.

4**** Κάθε αστική ή ποινική διαφορά που έχει προκύψει μεταξύ του μέλους του ΔΣ ή των συνδεδεμένων προσώπων και της Εταιρείας ή εταιρείας του Ομίλου, καθώς και όλες οι περιπτώσεις ουσιώδους αντιδικίας σχετικά με διαφορές που αφορούν μέλος του ΔΣ και τα συνδεδεμένα πρόσωπα.

(Παράρτημα IV) Προσάρτημα Β

ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΞΕΤΑΣΗ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Σημειώνεται ότι δεν υπάρχει παραβίαση των καθηκόντων όταν μια κατάσταση δεν μπορεί εύλογα να θεωρηθεί ότι ενδέχεται να προκαλέσει σύγκρουση συμφερόντων. Για τον εντοπισμό των περιπτώσεων σύγκρουσης, μπορεί να είναι χρήσιμο για τα μέλη του ΔΣ να αναρωτηθούν τα ακόλουθα:

1. Υπάρχει πιθανότητα ο ρόλος ή η σχέση σας με έναν οργανισμό/πρόσωπο να σας εμποδίσει, όταν ενεργείτε ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας, από το να εξετάσετε αποκλειστικά τα συμφέροντα της εν λόγω εταιρείας;
2. Υπάρχει πιθανότητα ο ρόλος ή η σχέση σας με το άλλο μέρος να συνεπάγεται την εξέταση ανάληψης ενεργειών που θα μπορούσαν να βλάψουν τα συμφέροντα της Εταιρείας ή να σας βάλουν σε θέση στην οποία οι πληροφορίες που γνωρίζετε ως αποτέλεσμα του ρόλου ή της σχέσης σας να έχουν σχέση με απόφαση που αναμένεται να ληφθεί;
3. Συμμετέχετε στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του άλλου μέρους;
4. Ειδικότερα όσον αφορά την εικαζόμενη σύγκρουση συμφερόντων, ποια είναι η τεκμηρίωση για να παραχωρήσει άδεια το ΔΣ της Εταιρείας;
5. Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συμφερόντων των εταιρειών του Ομίλου της Εταιρείας με εκείνα των εξωτερικών εταιρειών, είτε στις αγορές προϊόντων είτε σε σχέση με στρατηγικές ευκαιρίες;
6. Υπάρχει πιθανότητα οι δραστηριότητες που αναλήφθηκαν σε έναν ρόλο να έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στον άλλο;
7. Το μέγεθος ή η αξία της συμμετοχής είναι σημαντικά όσον αφορά τα περιουσιακά σας στοιχεία ή πρόκειται για μέγεθος ή αξία που θα μπορούσε να επαρκεί ώστε να επηρεάσει την ανεξαρτησία ή την αμεροληψία σας κατά τη λήψη αποφάσεων;

Ακολουθεί μια σειρά από περαιτέρω ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να προσδιορίσετε εάν προκύπτει σύγκρουση συμφερόντων κατά περίπτωση

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΕΞΕΤΑΣΗ ΩΣΤΕ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕΙ ΕΑΝ ΠΡΟΚΥΠΤΕΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

1. Υπάρχει εξωτερικός φορέας με τον οποίο έχετε σχέση εσείς ή συνδεδεμένο με εσάς πρόσωπο, που να διατηρεί κάποια από τις ακόλουθες σχέσεις με την Εταιρεία;

- Προμηθευτής

- Πελάτης

- Διανομέας

Άλλη ενεργή αλλά ουσιώδη σχέση;

2. Έχετε εσείς ή κάποιο συνδεδεμένο με εσάς πρόσωπο σχέση με σύμβουλο της Εταιρείας (π.χ. για υπηρεσίες λογιστικού ελέγχου, φορολογίας, νομικών υποθέσεων, διαχείρισης κλπ.);
3. Είστε εσείς ή κάποιο συνδεδεμένο με εσάς πρόσωπο σε θέση που να μπορούσατε να αντλήσετε σημαντικό κέρδος λόγω της ιδιότητάς σας ως μέλους του ΔΣ;
4. Γνωρίζετε εσείς ή κάποιο συνδεδεμένο με εσάς πρόσωπο άλλες τυχόν περιστάσεις που θα μπορούσαν να προκαλέσουν πιθανή ή πραγματική σύγκρουση συμφερόντων ή παραβίαση καθήκοντος;

Παράρτημα V

ΑΡΘΡΟ 97 «ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΕΩΣ - ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ» ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4548/2018

1. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από αυτό αρμοδιότητες έχουν υποχρέωση πίστewας απέναντι στην εταιρεία. Οφείλουν ιδίως:

α) Να μην επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της εταιρείας.

β) Να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού συμβουλίου τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε σύγκρουση των συμφερόντων τους με εκείνα της εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, η οποία ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Οφείλουν ομοίως να αποκαλύπτουν και κάθε σύγκρουση των συμφερόντων της εταιρείας με τα συμφέροντα των προσώπων της παραγράφου 2* του άρθρου 99, εφόσον έχουν σχέση με τα πρόσωπα αυτά. Ως επαρκής αποκάλυψη θεωρείται εκείνη που περιλαμβάνει περιγραφή τόσο της συναλλαγής όσο και των ιδίων συμφερόντων. Οι εταιρείες δημοσιοποιούν τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν συμβάσεις που έχουν συναφθεί και εμπίπτουν στο άρθρο 99 στην επόμενη τακτική γενική συνέλευση των μετόχων. Στις εταιρείες με τίτλους εισηγμένους σε ρυθμιζόμενη αγορά η δημοσιοποίηση γίνεται και με την ετήσια έκθεση του διοικητικού συμβουλίου.

γ) Να τηρούν αυστηρή εχεμύθεια για τις εταιρικές υποθέσεις και τα απόρρητα της εταιρείας, τα οποία κατέστησαν γνωστά σε αυτούς λόγω της ιδιότητάς τους ως μελών του ΔΣ.

2. Το καταστατικό της εταιρείας μπορεί να εξειδικεύει περαιτέρω τις υποχρεώσεις της προηγούμενης παραγράφου.

3. Το μέλος του διοικητικού συμβουλίου δεν δικαιούται να ψηφίζει σε θέματα στα οποία υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων με την εταιρεία του ίδιου ή προσώπων με τα οποία συνδέεται με σχέση υπαγόμενη στην παράγραφο 2 του άρθρου 99*. Στις περιπτώσεις αυτές οι αποφάσεις λαμβάνονται από τα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, σε περίπτωση δε που η αδυναμία ψήφου αφορά τόσα μέλη, ώστε τα υπόλοιπα να μη σχηματίζουν απαρτία, τα λοιπά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ανεξάρτητα από τον αριθμό τους, οφείλουν να προβούν σε σύγκληση γενικής συνέλευσης με αποκλειστικό σκοπό τη λήψη της συγκεκριμένης απόφασης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI

Ετήσια δήλωση εγκυρότητας των στοιχείων που έχουν υποβληθεί στο πλαίσιο Αξιολόγησης της Καταλληλότητας και Σύγκρουσης Συμφερόντων

Όνομα		Τίτλος	
Επώνυμο		Στοιχεία επικοινωνίας (email)	

Προς: το Διοικητικό Συμβούλιο της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ

Ο/Η κάτωθι υπογράφων/ουσα δηλώνω ότι οι πληροφορίες που παρέχονται στην Εταιρεία στο πλαίσιο της συνεχούς διαδικασίας αξιολόγησης της καταλληλότητας σχετικά με τη θέση που κατέχω στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και στη δήλωση συμμόρφωσης με το πλαίσιο σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας και τη δήλωση παροχής συγκατάθεσης, είναι έγκυρες και δεν έχουν υποστεί μεταβολές οι οποίες να πρέπει να γνωστοποιηθούν/αποκαλυφθούν στην Εταιρεία.

Επίσης, με την παρούσα δηλώνω ότι δεν υφίσταται κανένα νομικό κώλυμα για τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ της Εταιρείας κατά το άρθρο 3 παρ.4 του νόμου 4706/2020*, όπως ισχύει.

Αναγνωρίζω επίσης ότι, σε περίπτωση μεταβολής των παρεχόμενων πληροφοριών, θα ειδοποιήσω αμέσως την Εταιρεία, υποβάλλοντας εκ νέου το ετήσιο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της καταλληλότητας ή/και τη δήλωση συμμόρφωσης με το πλαίσιο σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας και τη δήλωση παροχής συγκατάθεσης, παρέχοντας περαιτέρω σχετικές πληροφορίες, όπως απαιτείται ανά περίπτωση.

Υπογραφή:

Ονοματεπώνυμο:

Ημερομηνία:

**Άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει: «4. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο 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 ζημιόγones συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.»*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII

Ετήσια δήλωση εγκυρότητας των στοιχείων που έχουν υποβληθεί στο πλαίσιο αξιολόγησης της καταλληλότητας και σύγκρουσης συμφερόντων

(συμπληρώνεται από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ)

Όνομα		Τίτλος	
Επώνυμο		Στοιχεία επικοινωνίας (email)	

Προς: το Διοικητικό Συμβούλιο της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ

Ο/Η κάτωθι υπογράφων/ουσα δηλώνω ότι οι πληροφορίες που παρέχονται στην Εταιρεία στο πλαίσιο της συνεχούς διαδικασίας αξιολόγησης της καταλληλότητας σχετικά με τη θέση που κατέχω στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και στη δήλωση συμμόρφωσης με το πλαίσιο σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας και τη δήλωση παροχής συγκατάθεσης, είναι έγκυρες και δεν έχουν υποστεί μεταβολές οι οποίες να πρέπει να γνωστοποιηθούν/αποκαλυφθούν στην Εταιρεία.

Επίσης, με την παρούσα δηλώνω ότι δεν υφίσταται κανένα νομικό κώλυμα για τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ της Εταιρείας κατά το άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020*, όπως ισχύει.

Επίσης με την παρούσα δηλώνω ότι (συνεχίζω να) πληρώ όλα τα κριτήρια ανεξαρτησίας κατά το άρθρο 9 παρ. 1, 2 του Ν. 4706/2020** και σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, όπως ισχύει.

Αναγνωρίζω επίσης ότι, σε περίπτωση μεταβολής των παρεχόμενων πληροφοριών, θα ειδοποιήσω αμέσως την Εταιρεία, υποβάλλοντας εκ νέου το ετήσιο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της καταλληλότητας ή/και τη δήλωση συμμόρφωσης με το πλαίσιο σύγκρουσης συμφερόντων της ΕΤΕ και τη δήλωση παροχής συγκατάθεσης, παρέχοντας περαιτέρω σχετικές πληροφορίες, όπως απαιτείται ανά περίπτωση.

Υπογραφή:

Ονοματεπώνυμο:

Ημερομηνία:

**Άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει: «4. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο 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 Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της*

παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.»

**** άρθρο 9 του Ν. 4706/2020 «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.»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIII

Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης καταλληλότητας μελών Δ.Σ.

Όνοματεπώνυμο: _____

Ιδιότητα: _____

Ημερομηνία: _____

ΟΔΗΓΙΕΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

X (χαμηλή) = Γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα.

M (μέση) = Κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων.

Y (υψηλή) = Δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων).

Α. Ατομική Καταλληλότητα	
Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	
Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για την εκτέλεση των καθηκόντων του εν όψει του ρόλου και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Καλύπτει η εμπειρία του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις σχετικά με το ρόλο που του έχει ανατεθεί;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου το επίπεδο και το είδος της	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y

<p>εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), που σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή το ρόλο που του έχει ανατεθεί;</p>	
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία από πολύχρονη παραμονή σε θέση σχετική με το ρόλο που του έχει ανατεθεί;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία από εταιρεία μεγάλου μεγέθους, σχετική με το ρόλο που του έχει ανατεθεί;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία από εταιρεία σχετικής κλίμακας και πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία από μεγάλο αριθμό υφισταμένων;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία ως ιεραρχικά προϊστάμενος ή κατείχε ανώτατη θέση εντός Διεύθυνσης/τμήματος;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία στην επίβλεψη Διοικητικού Συμβουλίου;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία στην οργάνωση ή και στη συμμετοχή σε οποιαδήποτε εκ των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

<p>Διαθέτει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αγορά εντός της οποίας δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και στα σχετικά τμήματα αυτής της αγοράς;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και έχει εμπειρία στον εντοπισμό των πιο σχετικών με την Εταιρεία κινδύνων;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και έχει εμπειρία στην αξιολόγηση (εσωτερικών) εκθέσεων για την κατάλληλη άσκηση των καθηκόντων του/της και γνωρίζει πότε πρέπει να ζητηθούν ελλείπουσες πληροφορίες</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες του, τόσο ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και ως μέλος επιτροπών αυτού, και κατά περίπτωση, εφόσον υπάρχει όμιλος, τη δομή του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου τον όμιλο και τη δομή του;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

<p>Γνωρίζει και έχει εμπειρία το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στη στρατηγική και στα επιχειρηματικά μοντέλα της Εταιρείας;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει και έχει εμπειρία το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στην αξιολόγηση εσωτερικών εκθέσεων για την κατάλληλη άσκηση των καθηκόντων του και γνωρίζει πότε πρέπει να ζητηθούν ελλείπουσες πληροφορίες;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Εχέγγυα Ήθους και Φήμη</p>	
<p>Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου τα εχέγγυα ήθους & φήμης;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

Σύγκρουση συμφερόντων	
Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Γνωρίζει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου τα πρότυπα δεοντολογίας, όπως αυτά προβλέπονται στον Κώδικα Δεοντολογίας;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αναγνώριση και ανάδειξη του ζητήματος της σύγκρουσης συμφερόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Ανεξαρτησία κρίσης	
Ενεργεί με ανεξαρτησία κρίσης, παρέχοντας εποικοδομητική και σταθερή αμφισβήτηση των προτάσεων και αποφάσεων;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y

<p>Προβαίνει σε σαφείς επιλογές και εξηγεί κατάλληλα τις ανησυχίες του;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Ενεργεί σύμφωνα με τους στόχους και άλλες επιλογές, αλλά μπορεί να παρεκκλίνει παρακινούμενος από αποφάσεις που λαμβάνονται υπό διαφορετικές συνθήκες;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διάθεση επαρκούς χρόνου</p>	
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκτέλεση των καθηκόντων του το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης του, το ρόλο και τα καθήκοντά του;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θέση ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια ή κατέχει άλλες</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

<p>απορρέουσες ιδιότητες, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες;</p>	
<p>Δηλώνω ότι οι πληροφορίες είναι ακριβείς και πλήρεις.</p> <p>Υπογραφή: _____</p> <p>Ημερομηνία: _____</p>	

B. Συλλογική Καταλληλότητα	
<p>Καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου ως συνόλου (βαθμολόγηση)</p>	
<p>Ποια είναι τα δυνατά σημεία του Διοικητικού Συμβουλίου;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Ποιες είναι οι αδυναμίες του Διοικητικού Συμβουλίου (εάν υπάρχουν); Πώς και βάσει ποιου χρονοδιαγράμματος θα τύχουν διαχείρισης ή περιορισμού; Πόσο αποτελεσματικά υπήρξαν τα μέτρα που έχουν ήδη υιοθετηθεί για τη διαχείριση ή τον περιορισμό των αδυναμιών;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Εξηγήστε εν συντομία γιατί η Εταιρεία εκτιμά ότι το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επαρκές κι αποτελεσματικό, π.χ. Πώς είναι η συνεργασία μεταξύ των μελών του; Ποιοι είναι οι ρόλοι που έχουν διαφορετικά άτομα</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

<p>για τη δυναμική των ομαδικών συζητήσεων και αποφάσεων; Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των μελών που ενισχύουν τη συλλογική καταλληλότητα; Επαρκεί ο αριθμός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου;</p>	
<p>Δηλώνω ότι οι πληροφορίες είναι ακριβείς και πλήρεις.</p> <p>Υπογραφή: _____</p> <p>Ημερομηνία: _____</p> <p>Πρόεδρος ΔΣ</p>	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIX

Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης καταλληλότητας μελών των Επιτροπών Δ.Σ.

Υποδείξτε τα επίπεδα καταλληλότητας για κάθε μέλος της επιτροπής

ΟΔΗΓΙΕΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

X (χαμηλή) = Γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα.

M (μέση) = Κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων.

Y (υψηλή) = Δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων).

Α. Ατομική Καταλληλότητα	
Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για την εκτέλεση των καθηκόντων του εν όψει του ρόλου και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Καλύπτει η εμπειρία του μέλους της επιτροπής, τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις σχετικά με το ρόλο που του έχει ανατεθεί;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), που σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή το ρόλο που του έχει ανατεθεί;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y

Διαθέτει το μέλος της επιτροπής εμπειρία από πολύχρονη παραμονή σε θέση σχετική με το ρόλο που του έχει ανατεθεί;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής εμπειρία από εταιρεία μεγάλου μεγέθους, σχετική με το ρόλο που του έχει ανατεθεί;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής εμπειρία από εταιρεία σχετικής κλίμακας και πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής εμπειρία στην επίβλεψη των καθηκόντων της επιτροπής;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής εμπειρία στην οργάνωση ή και στη συμμετοχή της επιτροπής;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y

Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αγορά εντός της οποίας δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και στα σχετικά τμήματα αυτής της αγοράς;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Γνωρίζει το μέλος της επιτροπής και έχει εμπειρία στον εντοπισμό των πιο σχετικών με την Εταιρεία κινδύνων;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής και έχει εμπειρία στην αξιολόγηση (εσωτερικών) εκθέσεων για την κατάλληλη άσκηση των καθηκόντων του/της και γνωρίζει πότε πρέπει να ζητηθούν ελλείπουσες πληροφορίες	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος της επιτροπής τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες του, τόσο ως μέλος της επιτροπής, και κατά περίπτωση, εφόσον υπάρχει όμιλος, τη δομή του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος της επιτροπής τον όμιλο και τη δομή του;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Γνωρίζει και έχει εμπειρία το μέλος της επιτροπής στη στρατηγική και στα επιχειρηματικά μοντέλα της Εταιρείας;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y

<p>Γνωρίζει και έχει εμπειρία το μέλος της επιτροπής στην αξιολόγηση εσωτερικών εκθέσεων για την κατάλληλη άσκηση των καθηκόντων του και γνωρίζει πότε πρέπει να ζητηθούν ελλείπουσες πληροφορίες;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Εχέγγυα Ήθους και Φήμη</p>	
<p>Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος της επιτροπής τα εχέγγυα ήθους & φήμης;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Σύγκρουση συμφερόντων</p>	
<p>Γνωρίζει και μπορεί να κατανοήσει σαφώς το μέλος της επιτροπής, πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει το μέλος της επιτροπής τα πρότυπα δεοντολογίας, όπως αυτά προβλέπονται στον Κώδικα Δεοντολογίας;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>
<p>Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αναγνώριση και ανάδειξη του ζητήματος της σύγκρουσης συμφερόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων;</p>	<p><input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y</p>

Ανεξαρτησία κρίσης	
Ενεργεί με ανεξαρτησία κρίσης, παρέχοντας επικοινωνιακή και σταθερή αμφισβήτηση των προτάσεων και αποφάσεων;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Προβαίνει σε σαφείς επιλογές και εξηγεί κατάλληλα τις ανησυχίες του;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Ενεργεί σύμφωνα με τους στόχους και άλλες επιλογές, αλλά μπορεί να παρεκκλίνει παρακινούμενος από αποφάσεις που λαμβάνονται υπό διαφορετικές συνθήκες;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Διάθεση επαρκούς χρόνου	
Διαθέτει το μέλος της επιτροπής για την εκτέλεση των καθηκόντων του το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης του, το ρόλο και τα καθήκοντά του;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Δηλώνω ότι οι πληροφορίες είναι ακριβείς και πλήρεις. Υπογραφή: _____	

Ημερομηνία: _____

Β. Συλλογική Καταλληλότητα	
Καταλληλότητα της επιτροπής ως συνόλου (βαθμολόγηση)	
Ποια είναι τα δυνατά σημεία της επιτροπής;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Ποιες είναι οι αδυναμίες της επιτροπής (εάν υπάρχουν); Πώς και βάσει ποιου χρονοδιαγράμματος θα τύχουν διαχείρισης ή περιορισμού; Πόσο αποτελεσματικά υπήρξαν τα μέτρα που έχουν ήδη υιοθετηθεί για τη διαχείριση ή τον περιορισμό των αδυναμιών;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Εξηγήστε εν συντομία γιατί η Εταιρεία εκτιμά ότι η επιτροπή είναι επαρκής και αποτελεσματική, π.χ. Πώς είναι η συνεργασία μεταξύ των μελών του; Ποιοι είναι οι ρόλοι που έχουν διαφορετικά άτομα για τη δυναμική των ομαδικών συζητήσεων και αποφάσεων; Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των μελών που ενισχύουν τη συλλογική καταλληλότητα; Επαρκεί ο αριθμός των μελών της επιτροπής;	<input type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Y
Δηλώνω ότι οι πληροφορίες είναι ακριβείς και πλήρεις.	
Υπογραφή: _____	
Ημερομηνία: _____	
Πρόεδρος Επιτροπής	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Χ

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, συμπεριλαμβανόμενων 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.