



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**Μάιος 2021**

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	- 3 -
Σκοπός Πολιτικής .....	- 3 -
Πεδίο Εφαρμογής .....	- 4 -
Ορισμοί.....	- 4 -
Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση της Πολιτικής .....	- 4 -
Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής .....	- 4 -
Διακυβέρνηση – Αρμόδια όργανα .....	- 6 -
Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας .....	- 7 -
<i>Ατομική Καταλληλότητα.....</i>	- 7 -
<i>Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.....</i>	- 7 -
<i>Εχέγγυα Ήθους και Φήμη.....</i>	- 8 -
<i>Σύγκρουση συμφερόντων.....</i>	- 9 -
<i>Ανεξαρτησία κρίσης .....</i>	- 9 -
<i>Διάθεση επαρκούς χρόνου .....</i>	- 10 -
Συλλογική Καταλληλότητα.....	- 10 -
<i>Γενικά.....</i>	- 10 -
Κριτήρια πολυμορφίας (diversity).....	- 11 -
Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής .....	- 11 -

## Εισαγωγή

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «**Πολιτική**»), αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «ΑΛΟΥΜΥΛ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ Α.Ε» (εφεξής «**Εταιρεία**») και έχει ως στόχο την προσέλκυση και διατήρηση στελεχών ικανών να εξασφαλίσουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας και όλων των ενδιαφερομένων μερών καθώς και την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του νόμου 4706/2020 και την υπ' αριθμόν 60/18.09.2020 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020». Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία θα φροντίζει ώστε τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εφεξής «**Δ.Σ.**»), ανά πάσα στιγμή, να διαθέτουν:

α) επαγγελματικά προσόντα, γνώσεις, δεξιότητες, ανεξαρτησία κρίσης, φήμη και εμπειρία ώστε να ασκούν υγιή και συνεπή διαχείριση και

β) επαρκή εχέγγυα, ήθους, υπόληψης και ακεραιότητας.

## Σκοπός Πολιτικής

Με την παρούσα Πολιτική επιδιώκεται η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ., σύμφωνα με τη γενικότερη στρατηγική και τους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας με σκοπό την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί:

- Στον καθορισμό των αρχών και των κανόνων που ρυθμίζουν την επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του.
- Στην ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Δ.Σ. καθώς και στον καθορισμό των ελάχιστων στοιχείων και δικαιολογητικών τεκμηρίωσης που απαιτούνται για την κάλυψη των κριτηρίων αυτών.
- Στη διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Δ.Σ. και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανώτατου διοικητικού οργάνου της Εταιρείας, το οποίο είναι αρμόδιο για τη διαμόρφωση της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο.
- Στην ενίσχυση της διαφάνειας σε όλα τα στάδια αξιολόγησης της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ., τόσο πριν την ανάληψη της συγκεκριμένης θέσης (τοποθέτηση) όσο και περιοδικά (αξιολόγηση).
- Στον καθορισμό των περιπτώσεων όπου η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά κρίνονται σκόπιμες.
- Στην ελαχιστοποίηση των ενδεχόμενων επιχειρησιακών κινδύνων που προκύπτουν από την ανάθεση καθηκόντων σε ακατάλληλα και μη αξιόπιστα πρόσωπα.
- Στον καθορισμό των κριτηρίων πολυμορφίας/ποικιλομορφίας με βάση τα οποία θα γίνεται η επιλογή των μελών του Δ.Σ.

## Πεδίο Εφαρμογής

Η Εταιρεία, λόγω του ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 1-24 του ν. 4706/2020, έχει υποχρέωση να διατηρεί και να εφαρμόζει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ..

## Ορισμοί

<i>Καταλληλότητα</i>	<i>Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.  Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ., σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα.  Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.  Μέσω της παρούσας Πολιτικής ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.</i>
<i>Αξιοπιστία</i>	<i>Εντιμότητα, υπευθυνότητα, ήθος, ακεραιότητα και οικονομική ευρωστία.</i>

## Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση της Πολιτικής

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020, η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ.. Στην παρ. 3 του ίδιου άρθρου, προβλέπεται ότι η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Όπως ορίζεται στο άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020, τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον αυτές είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Ουσιώδεις θεωρούνται οι τροποποιήσεις με τις οποίες εισάγονται παρεκκλίσεις ή μεταβάλλεται σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως όσον αφορά τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η Πολιτική που κάθε φορά ισχύει αναρτάται, κατόπιν επικαιροποίησης, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

## Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής

Το Δ.Σ. απαιτείται να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, όπως αυτός ορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας, καθώς και κατάλληλη σύνθεση ανά πάσα στιγμή.

Στόχος της Εταιρείας είναι η στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα που διαθέτουν εχέγγυα ήθους, φήμης και αυξημένης αξιοπιστίας.

Τα μέλη του Δ.Σ. είναι εφοδιασμένα με τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την εμπειρία και την ανεξαρτησία κρίσης που απαιτείται ανάλογα με το ρόλο τον οποίο έχουν στο Δ.Σ. και τα καθήκοντα τα οποία

αναλαμβάνουν. Επιπλέον, διαθέτουν επαρκή χρόνο έτσι ώστε να ασκούν επιμελώς τα καθήκοντα αυτά.

Κατά τη διαδικασία επιλογής καθώς και για την ανανέωση της θητείας ή την αντικατάσταση κάποιου μέλους θα συνεκτιμάται η αξιολόγηση τόσο της ατομικής όσο και της συλλογικής καταλληλότητας.

Πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ., θα πρέπει να ενημερωθούν, μεταξύ άλλων, και στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό, για τις αξίες, την κουλτούρα και, γενικότερα, την στρατηγική της Εταιρείας.

Η Εταιρεία, σε διαρκή βάση, εποπτεύει την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. με στόχο να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. καθίσταται αναγκαία. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται να λαμβάνει χώρα στις παρακάτω περιπτώσεις:

α) όταν υπάρξουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση ουσιώδους επίδρασης στην αξιοπιστία και στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,

γ) σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος ικανού να επηρεάσει σε σημαντικό βαθμό την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Το Δ.Σ. διασφαλίζει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, με στόχο την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από απομακρύνσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. 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 ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Ωστόσο, στο καταστατικό μπορεί να προβλέπεται μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό που ορίζεται στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Δ.Σ. υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης αμελλητί, εφόσον συντρέξει.

Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολύγες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Ωστόσο, στο καταστατικό μπορεί να προβλέπεται μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό που ορίζεται στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο, για ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης αμελλητί.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται ότι ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια καταλληλότητας έχουν παύσει να συντρέχουν στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ., για λόγους τους οποίους το πρόσωπο αυτό

δεν ήταν σε θέση να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας μεριμνά για την άμεση παύση και αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

## **Διακυβέρνηση – Αρμόδια όργανα**

Οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρείας αναφορικά με την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής είναι, ανά Όργανο, οι κάτωθι:

### **A. Γενική Συνέλευση**

- Εγκρίνει την Πολιτική και τις ουσιώδεις τροποποιήσεις της.

### **B. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας**

- Εγκρίνει την Πολιτική και τις ουσιώδεις τροποποιήσεις της και τις υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση.

- Εγκρίνει κάθε άλλη αναθεώρηση που δεν αποτελεί ουσιώδη τροποποίηση.

- Επιλέγει υποψήφια μέλη Δ.Σ. και προβαίνει σε τελική έγκριση αξιολογήσεων.

- Συνεργάζεται με τις Επιτροπές του Δ.Σ. και τις αρμόδιες Μονάδες με στόχο την επίβλεψη της σωστής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.

- Καθορίζει τυχόν περαιτέρω ενέργειες που κρίνεται σκόπιμο να δρομολογηθούν σε συνέχεια της αξιολόγησης των μελών του Δ.Σ. και διαπιστώνει την παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής.

### **Γ. Επιτροπή Υποψηφιοτήτων**

- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. αναφορικά με τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας με τη συνδρομή του Υπεύθυνου Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, όπου αυτή κρίνεται αναγκαία.

- Επιλέγει τους υποψηφίους συνεκτιμώντας κριτήρια και παράγοντες που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

- Προσδιορίζει τις απαιτήσεις της Εταιρείας στην οποία αφορά ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ. και προτείνει αλλαγές ή/και βελτιώσεις όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο.

- Καθορίζει τα κριτήρια ανάδειξης των υποψηφιοτήτων και τη διατύπωση των αρμοδιοτήτων και ικανοτήτων για κάθε θέση στο Δ.Σ.

- Εφαρμόζει τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Δ.Σ. και προτείνει στη Γενική Συνέλευση την εκλογή τους.

- Αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων μελών του Δ.Σ. (μπορεί να το κάνει και με τη συνδρομή εξωτερικού συμβούλου) και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Δ.Σ.

- Ενημερώνει τον Υπεύθυνο Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση που εξετάζεται η τοποθέτηση ή σε περίπτωση που μεταβάλλονται τα υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ., έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η τήρηση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου αναφορικά με τις γνωστοποιήσεις που απαιτείται να γίνονται.

- Τηρεί αρχείο δικαιολογητικών διαδικασίας αξιολόγησης των μελών του Δ.Σ., τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και περιοδικά.

#### **Δ. Υπεύθυνος Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης**

- Συνδράμει τα αρμόδια Όργανα, αναφορικά με τη συνεπή εφαρμογή της Πολιτικής.

- Ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με θέματα της Πολιτικής.

- Παρακολουθεί το θεσμικό πλαίσιο και υποβάλλει προτάσεις προς την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ., με σκοπό την επικαιροποίηση και εναρμόνιση της Πολιτικής με τις κανονιστικές εξελίξεις.

- Γνωστοποιεί την Πολιτική στα μέλη του Δ.Σ. και τηρεί αρχείο με τα σχετικά έγγραφα αποδοχών λήψης της κάθε γνωστοποίησης.

- Λαμβάνει και ελέγχει το περιεχόμενο των υπεύθυνων δηλώσεων που προβλέπονται στην παράγραφο με τίτλο "Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής" (σελ. 4επ.) της παρούσας και ενημερώνει την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ. σχετικά.

#### **Ε. Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου**

- Ως ανεξάρτητο Τμήμα, ελέγχει την επάρκεια και αποτελεσματικότητα εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

### **Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας**

#### ***Ατομική Καταλληλότητα***

Η αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. γίνεται κυρίως σύμφωνα με τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια αυτά είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους, ως εκτελεστικών, μη εκτελεστικών ή ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξαρτήτως των κριτηρίων καταλληλότητας.

#### ***Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων***

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, εν όψει του ρόλου και της θέσης που αναλαμβάνουν. Η εμπειρία περιλαμβάνει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Προκειμένου να αξιολογηθούν οι θεωρητικές γνώσεις ενός μέλους, μπορεί να συνεκτιμηθούν το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών - εξειδίκευση), ιδίως αν αυτό σχετίζεται με δραστηριότητες συναφείς με αυτές της Εταιρείας ή άλλους σχετικούς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος και το είδος της απασχόλησης αυτού. Η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος των οντοτήτων στις οποίες εργαζόταν, η πολυπλοκότητα και η κλίμακα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, οι

αρμοδιότητες που είχε αναλάβει, ο αριθμός των υφισταμένων του και η φύση των δραστηριοτήτων των οντοτήτων στις οποίες εργαζόταν αποτελούν κάποια από τα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη.

Στην προκειμένη περίπτωση, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της επάρκειας των γνώσεων και δεξιοτήτων, μπορούν να εξετάζονται τα ακόλουθα:

α) ο ρόλος, τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,

β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,

γ) η επαγγελματική και πρακτική εμπειρία που έχει αποκτηθεί προηγουμένως, και

δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στην εξέταση των ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη ορισμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντίθετα, συνιστάται η διενέργεια διεξοδικής ανάλυσης της εμπειρίας και της κατάρτισης του μέλους, καθώς οι γνώσεις και οι ικανότητες που αποκτώνται από προηγούμενες θέσεις εργασίας εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, καθώς και από τα καθήκοντα που είχε αναλάβει το μέλος και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε επειδή κατείχαν θέσεις ευθύνης, είτε επειδή άσκησαν επιχειρηματική δραστηριότητα, για ικανό χρονικό διάστημα.

Συνιστάται τα μέλη του Δ.Σ. να γνωρίζουν και να κατανοούν σε βάθος τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτοί απορρέουν από τη σχετική νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή του και ενδεχόμενες συγκρούσεις συμφερόντων.

### ***Εχέγγυα Ήθους και Φήμη***

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να χαρακτηρίζονται για το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα, και να διακρίνονται για την καλή τους φήμη.

Τεκμαίρεται ότι ένα μέλος του Δ.Σ. διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν κάτι διαφορετικό.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, προκειμένου να αξιολογήσει τη φήμη, την εντιμότητα και την ακεραιότητα ενός υποψήφιου ή υφισταμένου μέλους του Δ.Σ., δύναται να ερευνά και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές ή/και διοικητικές αποφάσεις εις βάρος του, και κυρίως για παραβάσεις και αδικήματα που σχετίζονται με την ιδιότητά του ως μέλος Δ.Σ., με τη μη συμμόρφωσή του με τη νομοθεσία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οποιοδήποτε οικονομικό έγκλημα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, για τους σκοπούς αυτής της αξιολόγησης, μπορεί να λαμβάνονται υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος που είχε το εμπλεκόμενο πρόσωπο, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα



αποκατάστασης που εφαρμόστηκαν. Επίσης, ενδείκνυται να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου κατόπιν της παράβασης ή του αδικήματος.

Τέλος, κατά την αξιολόγηση, η Εταιρεία μπορεί να συνεκτιμά τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από την εκάστοτε αρμόδια αρχή.

### ***Σύγκρουση συμφερόντων***

Σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020, η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων. Πριν την υιοθέτηση των κριτηρίων καταλληλότητας, διασφαλίζεται ότι η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνει, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες για την πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή διαχειρίζονται κατάλληλα.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης με στόχο τον περιορισμό ή εξάλειψή τους.

### ***Ανεξαρτησία κρίσης***

Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η μη ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει απαραίτητα ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος αυτό είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. χρειάζεται να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις με ενεργό τρόπο και να λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως αντικειμενικότητα νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία δίνει στο μέλος του Δ.Σ. τη δυνατότητα να εκτελεί το έργο του όπως πιστεύει το ίδιο και να μη συμβιβάζεται ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία ορίζεται η απαλλαγή από οποιαδήποτε συνθήκη εμποδίζει το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμεροληψία.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία εξετάζει αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες ικανότητες συμπεριφοράς, που, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν:

- i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος ώστε να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και να μη διστάζουν να αμφισβητούν τις προτάσεις ή τις γνώμες που εκφράζονται από άλλα μέλη του Δ.Σ.,
- ii) ικανότητα να θέτουν εύλογα ερωτήματα στα μέλη του Δ.Σ. και, κυρίως, στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- iii) ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

### **Διάθεση επαρκούς χρόνου**

Για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν τον επαρκή χρόνο που απαιτείται ενόψει της θέσης, του ρόλου και των καθηκόντων που έχουν αναλάβει. Για να προσδιοριστεί η έννοια του επαρκούς χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε επιτροπές του Δ.Σ. της Εταιρείας ή σε Δ.Σ. και επιτροπές άλλων εταιρειών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική ή προσωπική κατάσταση και δέσμευση.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει για την άσκηση των καθηκόντων του καθώς και για τον χρόνο που χρειάζεται να διαθέτει για τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν συνεδριάσεις άλλων επιτροπών στις οποίες μετέχει ως μέλος.

### **Συλλογική Καταλληλότητα**

#### **Γενικά**

Το Δ.Σ. χρειάζεται να είναι και συλλογικά κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του πρέπει να συμβάλλει στην ισορροπημένη λήψη αποφάσεων και, κατ' επέκταση, στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να παίρνουν τις κατάλληλες αποφάσεις λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές δραστηριοποίησης της Εταιρείας. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά απαιτείται να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και να ασκούν κριτική στις αποφάσεις των ανώτατων εκτελεστικών στελεχών της διοίκησης.

Ενδείκνυται όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Συνιστάται η ύπαρξη επαρκούς αριθμού μελών που να διαθέτουν γνώσεις σε κάθε τομέα, έτσι ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης σχετικά με τις αποφάσεις που χρειάζεται να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες για την παρουσίαση των απόψεών τους.

Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ. αντικατοπτρίζονται στη σύνθεσή του. Σε αυτό το πλαίσιο, εντάσσεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί, σε επαρκή βαθμό, τους τομείς για τους οποίους τα μέλη έχουν συλλογική ευθύνη και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να ασκεί την πραγματική επίβλεψη και διαχείριση της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και αναφορικά με:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που σχετίζονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το ισχύον κάθε φορά νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση ζητημάτων εταιρικής διακυβέρνησης,

- την ικανότητα διάγνωσης και διαχείρισης κινδύνων,
- τον αντίκτυπο της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη να εντοπίζει κενά σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα της Εταιρείας. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. αυτοαξιολογείται. Επίσης, η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους είναι επιθυμητή.

### **Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)**

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με στόχο την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυνθετικής ομάδας μελών. Μέσω της συγκέντρωσης ποικίλων προσόντων και δεξιοτήτων κατά τη διαδικασία επιλογής μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ύπαρξη διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, που αποσκοπεί στη λήψη ορθών αποφάσεων.

Για το λόγο αυτό, κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ., έχει ληφθεί υπόψη η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. κατά τα οριζόμενα ανωτέρω υπό 8.2.2 και ο μη αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Το κριτήριο αυτό συνεκτιμάται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ.. Η Εταιρεία μεριμνά για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων. Επισημαίνεται ότι η πτυχή αυτή δεν περιορίζεται στην επιλογή μελών Δ.Σ. αλλά επεκτείνεται και στην παροχή σχετικής επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ..

### **Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής**

Η παρούσα Πολιτική εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει οριστεί από την Εταιρεία και ακολουθεί τις διαδικασίες που κρίνονται απαραίτητες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας φέρει την ευθύνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας. Για το σκοπό αυτό:

Η τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση (τουλάχιστον σε ετήσια βάση) του βαθμού στον οποίο απαιτείται τροποποίηση της Πολιτικής, αποτελεί ευθύνη της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η οποία εξετάζει την αποτελεσματικότητα εφαρμογής της Πολιτικής καθώς και πιθανές αλλαγές στο σχετικό νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την αναθεώρηση της Πολιτικής ώστε να επιτυγχάνονται αποτελεσματικότερα οι στόχοι της. Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει τις προτεινόμενες από τα αρμόδια τμήματα τροποποιήσεις, προτού αυτές οριστικοποιηθούν.

Επιπλέον, το Τμήμα Εσωτερικού ελέγχου είναι αρμόδιο για την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την αξιολόγηση της τήρησης της παρούσας διαδικασίας. Τα πορίσματα ελέγχου συμπεριλαμβάνονται στις

περιοδικές Εκθέσεις Εσωτερικού Ελέγχου και, οπωσδήποτε, στην ετήσια αναφορά που υποβάλλεται στην Επιτροπή Ελέγχου και το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τέλος, ο Υπεύθυνος Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης τηρεί αρχείο με την τεκμηρίωση αναφορικά με την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της.