



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΑΒΕΕ

ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ. 21048426000

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ	3
B. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	3
1. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	4
2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	5
A. Ατομική Καταλληλότητα.....	5
2.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.....	5
2.2 Εχέγγυα ήθους και φήμη	6
2.3 Σύγκρουση Συμφερόντων	6
2.4 Ανεξαρτησία κρίσης	7
2.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου	7
B. Συλλογική Καταλληλότητα.	8
2.6 Γενικά	8
2.7 Γνώσεις, Δεξιότητες και Εμπειρία	8
2.8 Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.	8
2.9 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY).....	9
Γ. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	9

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας (εφεξής η «**Πολιτική Καταλληλότητας**») για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας «ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.» με αρ. ΓΕΜΗ 021048426000 (εφεξής η «**Εταιρεία**») καταρτίστηκε βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ισχύει, και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (αριθμ. 60/18.09.2020 εγκύκλιος), και εγκρίθηκε με την από 540/25.05.2021 2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (σύμφωνα με το άρθρ. 3 παρ. 1 του ν. 4706/2020) και εν συνεχεία με την από [•] 2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας (σύμφωνα με το άρθρ. 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020).

Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την [...], ήτοι την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Οιαδήποτε τυχόν τροποποίηση της προτείνεται από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, σε συνεργασία με τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ή και επιπροσθέτως από τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις και έχει ισχύ από τη λήψη της εν λόγω απόφασης. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, ως έχει εγκριθεί και ισχύει, βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο ακόλουθο ιστότοπο: <https://www.daiosplastics.com/el/>.

B. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η Πολιτική Καταλληλότητας

- είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.
- περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και των κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
- είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη το μικρό μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την περιορισμένη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η δυνατότητα απόκτησης από την Εταιρεία προσώπων με ικανότητες, δεξιότητες και προσόντα τα οποία διασφαλίζουν τη χρηστή και αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας.
- λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση

της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου δύνανται να συμβάλλουν κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

1. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 1.1** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θα πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και σύνθεση σύμφωνα με το μέγεθος και την περιορισμένη πολυπλοκότητα της δραστηριότητας της Εταιρείας.
- 1.2** Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται σύμφωνα με το άρθρ. 19 του Καταστατικού και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της από τρία (3) έως πέντε (5) μέλη.
- 1.3** Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας θα πρέπει να είναι πρόσωπα ήθους, φήμης και αξιοπιστίας και να είναι κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο σύμφωνα με το Καταστατικό και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.
- 1.4** Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.
- 1.5** Ειδικότερα, τα πρόσωπα τα οποία στελεχώνουν το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θα πρέπει να
 - έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία στον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία
 - είναι έντιμοι κατά την εκτέλεση του έργου τους και των καθηκόντων τους,
 - διαθέτουν τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητες που απαιτούνται, προκειμένου να είναι σε θέση τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να εφαρμόζουν τη στρατηγική της Εταιρείας, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να παρακολουθούν και να εξετάζουν την εφαρμογή της στρατηγικής της Εταιρείας.
- 1.6** Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους θα πρέπει να γνωρίζουν επαρκώς για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας και θα πρέπει να έχουν κατανοήσει τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς και το κανονιστικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης το οποίο διέπει την Εταιρεία. Προς αυτό το σκοπό διενεργείται από την Εταιρεία (από τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων) κύκλος συζητήσεων με τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου αφενός να ενημερωθούν για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας και αφετέρου να εξακριβωθεί ότι τα υποψήφια πρόσωπα μπορούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες και στις αξίες της Εταιρείας.
- 1.7** Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση οιασδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 2 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.
- 1.8** Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στο κεφάλαιο 2 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν

αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα οιαδήποτε μέλους ή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

A. Ατομική Καταλληλότητα.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αξιολογείται βάσει των κριτηρίων που περιγράφονται ακολούθως στις παρ. 2.1 – 2.5. Τα εν λόγω κριτήρια εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους, ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

2.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

2.1.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας απαιτείται να διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες. Η εμπειρία απαρτίζεται από την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και από τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

2.1.2 Σε κάθε περίπτωση, τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, θα πρέπει να διαθέτουν

- Επαρκείς γνώσεις στις θετικές ή/και οικονομικές, ή/και νομικές ή/και τεχνικές επιστήμες, οι οποίες θα αποδεικνύονται κατ' ελάχιστον με την κατοχή (και προσκόμιση) τίτλου προπτυχιακών σπουδών Ανώτατης Σχολής είτε της ημεδαπής είτε της αλλοδαπής, και
- Επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα αποδεικνύονται με την προσκόμιση σχετικού βιογραφικού σημειώματος και σχετικών συστάσεων, με τη συμμετοχή του υποψηφίου μέλους στη διοίκηση άλλων εταιρειών κατά το προγενέστερο διάστημα, πιστοποιήσεις και συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια κτλ

2.1.3 Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της θεωρητικής εκπαίδευσης ή της κατάρτισης του (όπως: τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση, μεταπτυχιακές σπουδές κτλ). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν 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 τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

2.1.4 Για την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, της γνώσης και των δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το υποψήφιο μέλος και η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το πεδίο απασχόλησης, τα καθήκοντα του. Στο πλαίσιο αυτό, συνεκτιμώνται η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

2.1.5 Σημειώνεται ότι η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο. Διενεργείται από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διεξοδική ανάλυση της κατάρτισης και της εμπειρίας του μέλους, δεδομένου ότι επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί και από το βαθμό ευθύνης του, τα καθήκοντα του και την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα (συμπεριλαμβανομένης και της τυχόν συμμετοχής του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σε διοικητικά συμβούλια ή επιτροπές άλλων εταιρειών στο

παρελθόν).

2.2 Εγγύα ήθους και φήμη

2.2.1 Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

2.2.2 Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του του Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

2.2.3 Ειδικότερα, 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 Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. 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.

2.2.4 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 ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρείας, ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο, προς 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, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

2.3 Σύγκρουση Συμφερόντων

2.3.1 Πέραν των προβλέψεων της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα ως προς την Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του άρ. 14 του ν. 4706/2020. Σύμφωνα με την εν λόγω πολιτική και το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρ. 28 παρ.2), τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υποχρέωση πίστης έναντι στην Εταιρεία, και οφείλουν να αποφεύγουν τις συγκρούσεις συμφερόντων με την Εταιρεία και τις εταιρείες του ομίλου σύμφωνα με τα ειδικότερα στην εν λόγω πολιτική και τις διατάξεις των άρθρ. 97 και 98 του ν. 4548/2018, και ειδικότερα, οφείλουν

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 με συνδεδεμένα μέρη, εφόσον έχουν σχέση με τα πρόσωπα αυτά. Ειδικότερα, θα πρέπει το Διοικητικό Συμβούλιο να ενημερώνεται άμεσα και προσηκόντως (με σχετική σημείωση στα πρακτικά της συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου) ως προς τα στοιχεία της συναλλαγής καθώς και τα ίδια συμφέροντα, προκειμένου το Διοικητικό Συμβούλιο να είναι σε θέση να εκτιμήσει και να αξιολογήσει τους κινδύνους που προκύπτουν από τη σύγκρουση συμφερόντων. Τα εν λόγω στοιχεία θα πρέπει να περιλαμβάνονται και στην ετήσια έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

γ) Να τηρούν αυστηρή εχεμύθεια για τις εταιρικές υποθέσεις και τα απόρρητα της Εταιρείας, τα οποία κατέστησαν γνωστά σ' αυτούς λόγω της ιδιότητάς τους ως συμβούλων.

δ) να απέχουν από συζητήσεις θεμάτων και λήψη αποφάσεων επί θεμάτων, εφόσον υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων.

2.3.2 Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και συζητούνται επαρκώς από τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού τέτοιων περιπτώσεων.

2.4 Ανεξαρτησία κρίσης

2.4.1 Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας απαιτείται να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνουν δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

2.4.2 Η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία κάθε μέλους για την εκτέλεση του έργου του, συνιστούν το κριτήριο για την αντικειμενικότητα του.

2.4.3 Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας να ασκήσει τα καθήκοντα του αμερόληπτο.

2.4.4 Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

α)θάραρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

β)την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και

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

2.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

2.5.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το μέλος ταυτόχρονα. Σημειώνεται ότι σε περιόδους έγκρισης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας, αυξημένης δραστηριότητας, εξαγοράς ή συγχώνευσης της Εταιρείας, ενδέχεται να απαιτηθεί σημαντικά περισσότερος χρόνος για την υλοποίηση των καθηκόντων.

2.5.2 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, υπό την επιφύλαξη των σχετικών προβλέψεων υπό τον όρο 2.3.1 ανωτέρω, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

- 2.5.3** Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.
- 2.5.4** Με βάση τα ανωτέρω, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εξετάζει τις χρονικές απαιτήσεις κάθε θέσης σύμφωνα με την πολυπλοκότητα της θέσης και το βαθμό ευθύνης αυτής και αξιολογεί και επιβεβαιώνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο εάν το εκάστοτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι σε θέση να αφιερώσει τον απαιτούμενο χρόνο για την διεκπεραίωση των καθηκόντων που απαιτεί η σχετική θέση και τηρεί το σχετικό αρχείο.

B. Συλλογική Καταλληλότητα.

2.6 Γενικά

- 2.6.1** Η Εταιρεία κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, πέρα από την ατομική καταλληλότητα, διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σε θέση συλλογικά να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο της Εταιρείας, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
- 2.6.2** Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας είναι αναγκαίο να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο προκειμένου ως συλλογικό όργανο να δύναται να λαμβάνει αποφάσεις και να διαμορφώνει τη στρατηγική που θα ακολουθήσει η Εταιρεία.

2.7 Γνώσεις, Δεξιότητες και Εμπειρία

- 2.7.1** Σε αυτό το πλαίσιο, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να λειτουργούν μεταξύ τους συμπληρωματικά, ώστε αποτελεσματικά η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου.
- 2.7.2** Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο 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,
 - την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
 - την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
 - την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
 - την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και
 - την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

2.8 Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

- 2.8.1** Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (σε ποσοστό τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.8.2 Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων (συμπεριλαμβανομένης και της δυνατότητας επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.)

2.9 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

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

2.9.2 Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον 25% όπως προβλέπεται παραπάνω υπό τον όρο 2.8 ανωτέρω, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Γ. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

1. Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε αυτό το πλαίσιο επικουρείται από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, και σε συνεργασία ή/και ξεχωριστά, επαναξετάζουν το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, υποβάλλουν σχετικές προτάσεις τροποποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο (για την έγκριση τους είτε από το ίδιο είτε και από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Προοίμιο της παρούσας), προβαίνουν σε ετήσια αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και συνδράμουν στην αυτοαξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.
2. Η αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικές αλλαγές.
3. Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία εκκινείται και οργανώνεται από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό συλλέγονται τα απαραίτητα στοιχεία και έγγραφα και καταγράφεται σε σχετική έκθεση η οποία συντάσσεται από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών σε συνεργασία με τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου εάν τα πρόσωπα που αποτελούν το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ανταποκρίνονται επαρκώς στα κριτήρια καταλληλότητας.
4. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και των τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.
5. Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.