



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας «ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» με διακριτικό τίτλο «ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.» (εφεξής, η «Εταιρεία») βάσει του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίθηκε αρχικά με την από 806/8-6-2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εν συνεχεία, με την από 30.6.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη ισχύος του Ν. 4706/2020. Τροποποιήθηκε με την από 23.06.2025 απόφαση του Δ.Σ. και εγκρίθηκε με την από 16.07.2025 απόφαση της Γ.Σ. με ημερομηνία ισχύος την 17.07.2025.

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα εκτελεστικά, τα μη εκτελεστικά και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς επίσης και τα μέλη-τρίτοι των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας είναι:

- Η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου, με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.
- Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των προσώπων αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση («τοποθέτηση») όσο και σε περιοδική βάση («αξιολόγηση»).
- Η αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και η εκπλήρωση του ρόλου του ως οργάνου αρμοδίου για τη χάραξη της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο.

3. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας. Κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου, από επτά έως δεκαπέντε (7-15) μέλη. Η σύνθεση που επιλέγεται για το Διοικητικό Συμβούλιο είναι η κατάλληλη και σε κάθε περίπτωση σύμφωνη με το Καταστατικό της Εταιρείας και την ισχύουσα νομοθεσία.

Ο ακριβής αριθμός προσδιορίζεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και τις δραστηριότητες της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις γνώσεις, δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, 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.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενημερώνονται επαρκώς, σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης της Εταιρείας για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

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 προβλεπόμενα στα κεφάλαια 4.1 και 4.2 της Πολιτικής.

Η Πολιτική προβλέπει ότι τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης για τα νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά και τη διαρκή επιμόρφωση των υπόλοιπων μελών («Πολιτική Εκπαίδευσης»). Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μεριμνούν τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία, καθώς και για τις μεταβολές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σε διαρκή βάση σύμφωνα με τα αναφερόμενα κατωτέρω στα κεφάλαια 4.1 και 4.2 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση όποτε κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του, 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). Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά και διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του Δ.Σ. ιδίως των εκτελεστικών και των μελών των επιτροπών, μετά από τυχόν αποχωρήσεις των προσώπων αυτών, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της εταιρείας και της λήψης των αποφάσεων.

4. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

4.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα γενικά και ειδικά κριτήρια των παραγράφων 4.1.1 και 4.1.2 της παρούσας Πολιτικής, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών Ελέγχου, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, ανεξαρτήτως της ιδιότητας τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και άρθρου 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

4.1.1 Γενικά Κριτήρια

Τα γενικά κριτήρια που χρησιμοποιούνται κατά την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας και αξιοπιστίας όλων των υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι τα εξής:

(α) Εχέγγυα ήθους και φήμη

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους. Τα ανωτέρω προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη.

Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου 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 του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία:

- Με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με τη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα, και
- λαμβάνει υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος του, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.
- με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνει ιδίως υπόψη τη συνάφεια του αδικήματος ή του

μέτρου με τον ρόλο του μέλους, τη σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, τις γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, τον ρόλο του εμπλεκόμενου προσώπου, την ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η ένδικη διαδικασία, τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή καθώς και το χρόνο που έχει παρέλθει και τη συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Σε κάθε περίπτωση, τα υποψήφια ή υφιστάμενα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει:

- Να έχουν καταδικαστεί τελεσίδικα για κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, αισχροκέρδεια, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, δόλια χρεωκοπία, καταδολίευση δανειστών, λαθρεμπορία ή νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες ή τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ακόμα και για οποιοδήποτε κακούργημα και όταν η αντίστοιχη τέλεση του αδικήματος ή της παράβασης έλαβε χώρα εκτός της ελληνικής επικράτειας ή η αντίστοιχη κύρωση ή καταδίκη έχει επιβληθεί από αρμόδιες Αρχές ή Όργανα άλλης χώρας.
- Να έχουν κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης ή διατελέσει μέλη Διοικητικού Συμβουλίου ανωνύμων επιχειρήσεων που έχει ανακληθεί η άδεια λειτουργία τους λόγω παράβασης νόμου.
- Να ασκούν ανταγωνιστική δραστηριότητα και να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας.

Τα υποψήφια μέλη καταθέτουν στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετική υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους οι ως άνω ιδιότητες.

(β) Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

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

Κατά την αξιολόγηση της επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά. 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 φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, κ.λπ.

- η εστίαση στο αποτέλεσμα και στην επίτευξη των εταιρικών στόχων,
- η επιχειρηματική σκέψη και αντίληψη επιχειρηματικών κινδύνων και ευκαιριών ανάπτυξης,
- η εξειδίκευση γνώσεων σε τομείς και λειτουργίες της Εταιρείας.
- Η κατανόηση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης και των θεμάτων βιώσιμης ανάπτυξης.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναμένεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και την πολιτική βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας, όπως αυτά προκύπτουν από τον Νόμο, τις Ευρωπαϊκές οδηγίες και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται, καθώς επίσης τον ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των επιτροπών της μητρικής εταιρείας του ομίλου, του οποίου αναμένεται να γνωρίζουν τη δομή του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Πιο συγκεκριμένα:

- Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέσεις ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.
- Τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατέχουν επαρκή γνώση, επαγγελματική ή θεσμική εμπειρία, επαγγελματική εξέλιξη, κύρος και ικανότητα να διαμορφώνουν αμερόληπτη και ολιστική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να συνεισφέρουν με την αντικειμενικότητα και την εξειδίκευση τους στην αξιολόγηση και την εποπτεία των αποφάσεων της διοίκησης.
- Τα μη εκτελεστικά μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο τις Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, ενώ για την σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα μέλος πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής.

(γ) Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι πλήρως και διαρκώς ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνει για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση τους και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και

συζητούνται επαρκώς από τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού τέτοιων περιπτώσεων.

Στο πλαίσιο αυτό συνεκτιμώνται κίνητρα οικονομικού χαρακτήρα, προσωπικές/επαγγελματικές σχέσεις με την Εταιρεία ή και το προσωπικό της καθώς και τυχόν προσωπικές/επιχειρηματικές σχέσεις με εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. προμηθευτές, πελάτες, Πιστωτικά Ιδρύματα κλπ.).

(δ) Ανεξαρτησία κρίσης

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχει ενεργά με ανεξαρτησία κρίσης στις διαδικασίες συζητήσεων και λήψεως αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ως «αντικειμενικότητα» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του όπως πιστεύει το ίδιο.

Ως «ανεξαρτησία» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και σαφή αίσθηση μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων και άλλων ενδιαφερομένων μερών κατά τη λήψη αποφάσεων.
- την ικανότητα να θέτουν εύστοχες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα, στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, ιδιαίτερα κατά τη συζήτηση σχετικά με προτάσεις στρατηγικής, βασικές πολιτικές κινδύνων και άλλα μείζονα ζητήματα της Εταιρείας,
- την ικανότητα να διαφοροποιούνται στο φαινόμενο της ομαδικής σκέψης («group thinking»).

(ε) Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα υποψήφια και υφιστάμενα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους.

Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των θέσεων που τυχόν κατέχει σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές του δεσμεύσεις και συνθήκες.

4.1.2 Ειδικά Κριτήρια

Οι υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στον Ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, ως εκάστοτε ισχύει, και να είναι απαλλαγμένοι από συγκρούσεις συμφερόντων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιρειών, ως εκάστοτε ισχύει.

4.2 Συλλογική Καταλληλότητα

4.2.1 Γενικά

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες και ισορροπημένες αποφάσεις για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, καθώς και για την επαρκή κατανόηση των τομέων της Εταιρείας για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, για να ασκούν την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά, με επαρκή εμπειρογνώση μεταξύ των μελών του, ενώ πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

Ειδικότερα, κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση πρέπει να διασφαλίζεται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, ως συλλογικό όργανο, έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- γνωρίζει σε βάθος τα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες του κλάδου που δραστηριοποιείται η Εταιρεία και περιλαμβάνει στη σύνθεσή του μέλη που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει σε υπεύθυνες θέσεις σε εταιρείες.
- διαθέτει μέλη με σημαντική εμπειρία που προέρχονται από τον επιχειρηματικό και επαγγελματικό κόσμο καθώς και από τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.
- διαθέτει εμπειρία στην επιχειρηματική δραστηριότητα, τους βασικούς κινδύνους και είναι σε θέση να συμβάλλει στην ανάπτυξη της Εταιρείας.

Η Εταιρεία έχει την επιμέλεια εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση του ετησίως.

5. Κριτήρια πολυμορφίας («Diversity»)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών.

Η πολιτική αυτή στοχεύει στην προώθηση διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, ώστε να διασφαλίζεται η ύπαρξη ανεξάρτητης κρίσης και εποικοδομητικής κριτικής κατά τις διαδικασίες συζητήσεων και λήψεως αποφάσεων στο πλαίσιο του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων για την εταιρεία. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία διασφαλίζει την 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 στο προηγούμενο ακέραιο. Το ως άνω κριτήριο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Επίσης το Διοικητικό Συμβούλιο έχει υιοθετήσει την εφαρμογή τού Νόμου 5178/2025 σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ., που αφορά στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου από 25% σε 33%. Η ισχύς για το θέμα της ισόρροπης εκπροσώπησης αρχίζει από 30/06/2026.

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω, κατά την επιλογή υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας απαγορεύεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού κτλ.

Κριτήρια πολυμορφίας εκτός από τα μέλη του Δ.Σ. λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης των ανώτερων στελεχών.

6. Αρχές αξιολόγησης υποψηφίων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διασφαλίζει ότι υπάρχει μια αποτελεσματική και διαφανής διαδικασία για τον διορισμό Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία και εφαρμόζεται.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τους όρους της Πολιτικής και τη διαδικασία που προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της

Εταιρείας το αργότερο είκοσι (20) ημέρες πριν από τη σύγκληση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:

- την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Με την πρόταση αυτή προς τη Γενική Συνέλευση, το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά ώστε η σύνθεσή του να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της Πολιτικής και να διασφαλίζει τα συμφέροντα των μετόχων στην ευρύτερη δυνατή κλίμακα, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας, να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε απαιτήσεις της Εταιρείας και του επιχειρηματικού της περιβάλλοντος και να εξασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του, με στόχο την απρόσκοπτη και αποτελεσματική συνέχιση της λειτουργίας αυτής σε βάθος χρόνου.
- το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη εμπειρία του, καθώς και τη συμμετοχή του σε υπεύθυνες θέσεις άλλων εταιρειών ή σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές αυτών σε άλλους είδους νομικά πρόσωπα
- τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την Πολιτική, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με το νόμο και την Πολιτική.

7. Αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με την Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου και την Κανονιστική Συμμόρφωση συνδράμει το Δ.Σ. στην εφαρμογή και περιοδική αξιολόγηση σχετικά με:

- τη δομή και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και εξετάζει αν ανταποκρίνεται στο μέγεθος, τα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, υποβάλλοντας εισηγήσεις σ' αυτό σχετικά με τυχόν αλλαγές,
- την ισορροπία προσόντων, γνώσεων, απόψεων, ικανοτήτων, εμπειρίας σχετικής με τους εταιρικούς στόχους, και με βάση την αξιολόγηση περιγράφει τον ρόλο και τις ικανότητες που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων,
- τις ενδεχόμενες περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων στο βαθμό που παρεμποδίζεται η ικανότητα των μελών να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά («ανεξάρτητη βούληση»), υποβάλλοντας αντίστοιχες αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- εάν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πληροί τις απαιτήσεις του νόμου, του καταστατικού και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

Σε σχέση με τα ειδικά κριτήρια της παραγράφου 4.1.2 της παρούσας, το Διοικητικό Συμβούλιο επανεξετάζει την πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των ειδικών κριτηρίων ανεξαρτησίας ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι τα κριτήρια αυτά έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους ή το μέλος αυτό δηλώσει στην Εταιρεία ότι έπαψαν να συντρέχουν τα ειδικά κριτήρια στο πρόσωπό του, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του, σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 4 του Ν. 4706/2020.

8. Γνωστοποίηση της πολιτικής

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με την ανάδειξή του ως υποψηφίου, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας, αξιοπιστίας και ανεξαρτησίας του.

9. Κατάρτιση - έγκριση - τροποποίηση

Η Πολιτική Καταλληλότητας εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία.

Η κατάρτιση, έγκριση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η εφαρμογή της Πολιτικής ελέγχεται σε ετήσια βάση από τα Τμήματα Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Η Εταιρεία επανεξετάζει ετησίως το περιεχόμενο και την

εφαρμογή της Πολιτικής, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, των Τμημάτων Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή άλλων εξωτερικών φορέων.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, όπως εκάστοτε ισχύει, αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας