

ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ Α.Ε.Β.Ε.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ημερομηνία Έγκρισης:	20/06/2024
Ημερομηνία Αναθεώρησης:	14/02/2024
Έκδοση:	3 ^η
Συντάκτης:	Διοικητικό Συμβούλιο
Έγκριση:	Γενική Συνέλευση
Ασφάλεια Εγγράφου:	Δημόσιο Έγγραφο

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	3
2. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου	4
3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	5
Α. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	5
3.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	5
3.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης	6
3.3. Σύγκρουση συμφερόντων	6
3.4. Ανεξαρτησία κρίσης	6
3.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	7
Β. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	7
3.6. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	8
4. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)	8
5. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας	8

1. Εισαγωγή

Η πρώτη έκδοση πολιτικής καταλληλότητας (η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (η «Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Εγκύκλιος 60/2020) και εγκρίθηκε με την από 13/5/2021 υπ.αριθμ.1469 απόφαση του και εν συνεχεία με την από 26/5/2021 υπ.αριθμ.8 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη του Ν.4706/2020.

Η δεύτερη έκδοση εγκρίθηκε από την Τακτική Ετήσια Γενική Συνέλευση της 24/5/2022 (κατόπιν διαδοχικής εισήγησης και έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 18/02/2022 και από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στις 15/02/2022).

Για την σύνταξη της παρούσης έχουν ληφθεί υπόψη οι αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας καθώς και οι τρέχουσες καλές πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Ως Πολιτική Καταλληλότητας 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.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Καταλληλότητας, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της.

Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μέχρι την τυχόν τροποποίηση της από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις. 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 Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν προκύψουν σημαντικές αλλαγές στο ισχύον πλαίσιο και κρίνεται, κατά περίπτωση, εάν χρήζει επικαιροποίησης.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο ακόλουθο url: www.elton-group.com/el στην ενότητα ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΕΝΔΥΤΩΝ στην κατηγορία Εταιρική Διακυβέρνηση και στην κατηγορία Εξυπηρέτηση Μετόχων -> Κανονιστική Συμμόρφωση.

2. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου

2.1. Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό έξι (6) μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, με δυνατότητα αύξησης τους μέχρι εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο.

2.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

2.3. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

2.4. 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, ενώ θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι κατανοούν το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους στο πλαίσιο αυτό.

2.5. 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 στο κεφάλαιο 3 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας. Σε περίπτωση αντικατάστασης, από το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο, υφιστάμενου μέλους από ένα νέο μέλος, η αξιολόγηση των κριτηρίων καταλληλότητας του νέου μέλους πραγματοποιείται εκ των προτέρων από τα αρμόδια όργανα.

2.6. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στο κεφάλαιο 5 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 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).

2.7. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός 3 μηνών.

2.8. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

2.9. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) σε ετήσια βάση καθώς και

β) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή της καταλληλότητας της σύνθεσης του οργάνου

γ) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.

δ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ..

2.10. Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ..

3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

A. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων 3.1 – 3.4 της παρούσας, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητας τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που απαιτούνται από την οικεία νομοθεσία σε σχέση με την ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

3.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους.

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.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη κατά πρώτον το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης του (όπως: τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). 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.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). 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.

Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους (απαιτούμενο κριτήριο καταλληλότητας σύμφωνα με το κεφάλαιο 3.3).

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 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.

Συνεκτιμώνται δε, κατά την αξιολόγηση, η τυχόν γνώση των αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης, οι δεξιότητες στρατηγικού σχεδιασμού, οι ηγετικές ικανότητες, η αξιοπιστία του προσώπου και η αίσθηση καθήκοντος, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η διάθεσή του για συνεργασία και επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, η διαχείριση αλλαγών, η ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, καθώς και η κλίση προς την καινοτομία.

Ειδικά για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που αποτελούν και μέλη της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να διαθέτουν επαρκή γνώση του κλάδου και υποκλάδου δραστηριότητας της Εταιρείας που είναι τα Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες – προμηθευτές Βιομηχανίας.

3.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία η τελευταία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται 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 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 Δ.Σ. 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.

3.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

3.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς, το οποίο δέον να υιοθετείται κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.4706/2020.

«**Αντικειμενικότητα**» νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

«**Ανεξαρτησία**» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

(α) θάρρος, 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).

3.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος.

Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία.

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, 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.

B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση 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 σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου. 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.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά, μπορούν να κατανοούν και να διαχειρίζονται θέματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και την διακυβέρνηση (ESG), εντός του πλαισίου της στρατηγικής που διαμορφώνει η Εταιρεία

Η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας, για τα νέα μέλη του Δ.Σ., πραγματοποιείται σε διάστημα τουλάχιστον είκοσι (20) ημερών πριν από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας και η διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψήφιων μελών του Δ.Σ. αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, με την επιφύλαξη των άρθρων 141 παρ. 3 και 123 παρ. 3 του Ν.4548/2018.

3.6. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

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

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

4. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

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.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο 3.5, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτό-αξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία

πραγματοποιείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.

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.