

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

### ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

#### ‘ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε. - ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ’

#### 1. Εισαγωγή – Πεδίο Εφαρμογής & Σκοπός

1.1 Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «**Πολιτική**» ή η «**Πολιτικής Καταλληλότητας**») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «**ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε.**» (εφεξής «**Εταιρεία**»), βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 καθώς και της υπ’ αριθμ. 60 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020», εγκρίθηκε με την από 24/06/2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και εν συνεχεία με την από 16/07/2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας. Αποτελεί μέρος του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 Ν. 4706/2020, που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και συνίσταται στο σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, την αντικατάσταση και την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Αποσκοπεί στην στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με ικανά πρόσωπα, που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας και όλων των ενδιαφερομένων μερών και την ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διαχείρισης κινδύνων στους οποίους εκτίθεται η Εταιρεία από την εσωτερική της λειτουργία και οργάνωση, και διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα, γνώσεις και πείρα που να τους επιτρέπουν να ασκούν υγιή και συνεπή διαχείριση και να είναι επαρκή από πλευράς υπόληψης και ακεραιότητας. Η Πολιτική αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.

1.2. Επιμέρους βασικοί σκοποί της Πολιτικής είναι ενδεικτικά οι ακόλουθοι:

α) Ο καθορισμός των προσώπων που εμπίπτουν σε αυτήν και των αρχών που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών.

β) Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθεται και την αξιολόγηση της αξιοπιστίας των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων που απαιτούνται για την τεκμηρίωση της συνδρομής των προδιαγραφών της ατομικής καταλληλότητάς στο πρόσωπό τους.

γ) Η πρόβλεψη των κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

δ) Η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, αρμόδιο ιδίως για την επίβλεψη της υλοποίησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου

της Εταιρείας, καθώς και τη χάραξη, εφαρμογή και εφαρμογή της επιχειρηματικής στρατηγικής.

ε) Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).

στ) Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αυτών και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά.

ζ) Η κατανομή αρμοδιοτήτων στα όργανα, υπηρεσίες και μονάδες της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας.

η) Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα.

## 2. Αρχές Πολιτικής Καταλληλότητας

Οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Να είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη, να διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και να είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, υπό την επιφύλαξη της αρχής συμμόρφωση ή αιτιολόγηση (comply or explain) που διέπει την εφαρμογή του. Ειδικότερα, η Πολιτική διατυπώνει σαφώς και με τρόπο ολοκληρωμένο, διαφανή και επαρκή τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του, όπως επίσης και στα κριτήρια για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και της συλλογικής καταλληλότητας αυτού.

- Για τη θέσπιση της Πολιτικής Καταλληλότητας, συνυπολογίζονται το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, καθώς και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στα κριτήρια καταλληλότητας δεν οδηγεί σε χαλάρωση των αντίστοιχων προτύπων, αλλά έχει ως αποτέλεσμα μια διαφοροποιημένη προσέγγιση ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης ή την εφαρμογή των εν λόγω κριτηρίων (π.χ. όσον αφορά το επίπεδο ή τους τομείς γνώσης, τις δεξιότητες και την εμπειρία ή όσον αφορά τον χρόνο που απαιτείται να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο τόσο της διοικητικής όσο και τις εποπτικής τους αρμοδιότητας). Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε περίπτωση η αξιολόγηση θα βασίζεται τελικώς σε επιμέρους ανάλυση και κατά περίπτωση αξιολόγηση και κρίση, την τελική ευθύνη για την οποία έχει το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο τελικώς και θα εισηγηθεί στη Γενική Συνέλευση τα (υποψήφια) μέλη αυτού, βασιζόμενο προφανώς στην προηγούμενη σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων<sup>1</sup>.

- Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ειδικότερα

---

<sup>1</sup> Σημειώνεται ότι κατά την έγκριση της παρούσας από το Διοικητικό Συμβούλιο, δεν έχει ακόμη συσταθεί Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και αυτό το Διοικητικό Συμβούλιο δεν είχε σχετική συνδρομή κατά τη θέσπισή της. Οι όποιες αναφορές στην εν λόγω επιτροπή γίνονται για τη λειτουργία και το ρόλο της στο μέλλον, μετά από τη σύσταση αυτής στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με το Ν. 4706/2020.

ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις. Έτσι, διακρίνει τις επιμέρους αρχές και κριτήρια της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας με βάση τις προς πλήρωση θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Παράλληλα, κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της τυχόν ασυμβίβαστα, τα επιμέρους χαρακτηριστικά και τυχόν συμβατικές δεσμεύσεις που τυχόν ισχύουν σε σχέση με τη φύση των δραστηριοτήτων της ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει, συνυπολογίζοντας τα ασυμβίβαστα των διατάξεων των παρ. 4 και 5 του άρθρου 3 Ν. 4706/2020, διασφαλίζοντας την εφαρμογή αυτών (ειδικά για τα κωλύματα των διατάξεων των παρ. 4 και 5 του άρθρου 3 Ν. 4706/2020, η Εταιρεία πριν από το διορισμό των νεοδιοριζόμενων μελών / υποκατάστατων του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει από όλα τα προς διορισμό πρόσωπο υπογεγραμμένες υπεύθυνες δηλώσεις, ότι δεν συντρέχουν τα εν λόγω ασυμβίβαστα και ότι θα γνωστοποιούν αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, πρότυπο της οποίας προσαρτάται στο παρόν στο **Παράρτημα** και η οποία στο εξής υποβάλλεται από τα εν λόγω πρόσωπα περιοδικά και δη οσάκις παρέρχεται ένα (1) ημερολογιακό έτος από την αρχική υποβολή της).

- Η Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν συμβούν σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μεταξύ άλλων, εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά της, ενώ παράλληλα προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα και συγκεκριμένα ανά δύο (2) έτη, ή εκτάκτως όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, εισηγείται την τροποποίησή της – προβαίνοντας σε συγκεκριμένες προτάσεις – και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη και τις συστάσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχών άλλων εξωτερικών συμβούλων. Αξιολογεί, επίσης, εάν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κατάλληλα για τη θέση τους και πληρούν σε διαρκή βάση τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια της Πολιτικής Καταλληλότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

### **3. Έγκριση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας**

3.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

3.2. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίηση της ισχύει από την έγκριση της από τη Γενική Συνέλευση. 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 (λ.χ. μεταβολή του είδους και της ποιότητας της απαιτούμενης επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων, των κριτηρίων ποικιλομορφίας και δη της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κ.λπ.). Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας.

## **4. ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ**

### **4.1. Διοικητικό Συμβούλιο**

**4.1.1.** Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τη διαμόρφωση και την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στο πλαίσιο αυτό το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τις εξής βασικές, πλην όμως όχι αποκλειστικές, αρμοδιότητες. Εγκρίνει καταρχάς την Πολιτική Καταλληλότητας, κατ' άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 4706/2020 και τυχόν τροποποιήσεις αυτής και υποβάλλει αυτές όταν είναι ουσιώδεις προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας, κατ' άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020, ενώ παράλληλα μεριμνά για την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής.

**4.1.2.** Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν των σχετικών προτάσεων και εισηγήσεων, είναι υπεύθυνο για την επιλογή των υποψηφίων μελών που θα προταθούν προς εκλογή ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης και την τελική αξιολόγηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθορίζοντας σε συνέχεια αυτής τυχόν περαιτέρω ενέργειες που είναι σκόπιμο να δρομολογηθούν, κατόπιν και σχετικής ενημέρωσής του από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων περί των αποτελεσμάτων της εν λόγω αξιολόγησης.

**4.1.3.** Το Διοικητικό Συμβούλιο για τη διεκπεραίωση των επιμέρους καθηκόντων του αναφορικά με τη θέσπιση και εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας, συνεργάζεται με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και με τις λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής, δυνάμενο ταυτόχρονα να λαμβάνει συνδρομή από εξωτερικούς συμβούλους (λ.χ. νομικοί σύμβουλοι, οικονομικοί σύμβουλοι).

**4.1.4.** Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί τα αποτελέσματα της ατομικής αξιολόγησης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, στα οποία αυτή αφορά, επισημαίνοντας ιδιαίτερα τα σημεία προς βελτίωση της απόδοσής τους. Επιπρόσθετα, δύναται να διενεργεί ατομικές συναντήσεις / συνεντεύξεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της αξιολόγησης και να συζητά με αυτά επιμέρους στόχους που τίθενται σε συνέχεια της αξιολόγησης.

**4.1.5.** Ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου προΐσταται στην αξιολόγηση του Προέδρου του από το Διοικητικό Συμβούλιο, εάν όμως δεν είναι ανεξάρτητος από την Εταιρεία, τότε της διαδικασίας αυτής προΐσταται ένα εκ των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

**4.1.6.** Βρίσκεται σε επικοινωνία με αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας, σε περίπτωση που εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφισταμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η τήρηση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου όσον αφορά στις γνωστοποιήσεις που θα πρέπει να γίνονται προς τις αρμόδιες εποπτικές αρχές και το ευρύ επενδυτικό κοινό.

### **4.2. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων**

**4.2.1.** Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, πέραν των αρμοδιοτήτων και των επιμέρους καθηκόντων που έχει εκ του νόμου αλλά και βάσει του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας της, ειδικότερα και αναφορικά με την Πολιτική Καταλληλότητας, εγκρίνει τα ερωτηματολόγια πριν από τη διενέργεια κάθε

αξιολόγησης των υποψηφίων ή μη μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και καθορίζει το χρονοδιάγραμμα της αξιολόγησης.

**4.2.2.** Εγκρίνει την έκθεση επανααξιολόγησης που προκύπτει από την ολοκλήρωση της αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι αρμόδια για την κατάρτιση συνοπτικής έκθεσης προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την ενημέρωσή του, όσον αφορά στα βασικά σημεία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης και τη λήψη αποφάσεων.

**4.2.3.** Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την κατάλληλη και αποτελεσματική υλοποίηση τυχόν διορθωτικών ενεργειών που έχουν καθορισθεί σε συνέχεια της αξιολόγησης.

### **4.3. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού**

**4.3.1.** Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συνεπικουρεί τα αρμόδια εταιρικά όργανα και τις επιμέρους αρμόδιες μονάδες και υπηρεσίες, τόσο κατά την ανάδειξή τους ως υποψηφίων μελών του, όσο και σε περιοδική βάση.

**4.3.2.** Σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει την περιγραφή της προς πλήρωση θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο, όπου θα καθορίζονται τα προσόντα και οι προϋποθέσεις που είναι απαραίτητα ώστε να κρίνονται επαρκής ως προς την καταλληλότητα και την αξιοπιστία τους.

**4.3.3.** Τηρεί επικαιροποιημένο αρχείο των στοιχείων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των δικαιολογητικών και λοιπών στοιχείων που έχουν προσκομισθεί κατά τη διαδικασία αξιολόγησής της καταλληλότητάς τους, συμπεριλαμβανομένων των υπευθύνων δηλώσεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 Ν. 4706/2020 και εκείνων για την εξασφάλιση της μη ύπαρξης σχέσης εξάρτησης κατ' άρθρο 9 Ν. 4706/2020, τόσο κατά την ανάδειξή τους ως υποψηφίων όσο και κατά την περιοδική τους αξιολόγηση.

### **4.4. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου**

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου συνεπικουρεί τα αρμόδια όργανα και τις λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις στον περιοδικό έλεγχο κατά τρόπο κεντρικό και ανεξάρτητο, της διαμόρφωσης και της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας στην Εταιρεία και υποβάλλει προτάσεις για την τυχόν ανάγκη αναθεώρησης της Πολιτικής, χωρίς όμως να έχει οιαδήποτε άμεση ευθύνη ή αρμοδιότητα στην περιοχή της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως περιοχή που υπόκειται στο ελεγκτικό της έργο.

Εφεξής, όλες οι παραπάνω επιτροπές, μονάδες και υπηρεσίες της Εταιρείας, πλην του Διοικητικού Συμβουλίου και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, χάριν συντομίας θα αναφέρονται από κοινού ως οι «**Αρμόδιες Υπηρεσίες**».

## **5. Χρόνος αξιολόγησης της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, παρακολούθηση αυτής και πλάνο διαδοχής**

### **Χρόνος αξιολόγησης**

**5.1.** Η Εταιρεία διασφαλίζει την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την αξιολογεί και επανααξιολογεί:

(α) κατά τον διορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οπότε και η σχετική αξιολόγηση περιορίζεται στα νέα υποψήφια μέλη·

(β) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως προς τη διατήρηση της καταλληλότητας στο πρόσωπό τους,

(γ) σε συνεχή βάση και δη στις εξής ενδεικτικές περιπτώσεις: (i) όταν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου· (ii) σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ή της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική συγκρούσεων συμφερόντων της Εταιρείας· (iii) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το Διοικητικό Συμβούλιο· (iv) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου · (vi) σε περίπτωση που το εν λόγω μέλος αναλάβει πρόσθετη θέση μέλους έτερου διοικητικού συμβουλίου ή αρχίσει να ασκεί διοικητικές ή διευθυντικές αρμοδιότητες σε έτερα νομικά πρόσωπα.

**5.2.** Η Εταιρεία διασφαλίζει ανά πάσα στιγμή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και, με πρωτοβουλία και επιμέλεια της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, την αξιολογεί και την επαναξιολογεί:

(α) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων: (i) κατά τον διορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου · (ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του Διοικητικού Συμβουλίου·

(β) σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου·

(γ) σε συνεχή βάση και δη στις εξής ενδεικτικές περιπτώσεις: (i) στις περιπτώσεις που περιγράφονται ανωτέρω στην περίπτωση (γ) της παραγράφου 5.1. της παρούσας· (ii) σε περίπτωση που επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή της Εταιρείας, σε εταιρική βάση· (iii) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

**5.3.** Με πρωτοβουλία και ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και των λοιπών αρμοδίων υπηρεσιών και μονάδων της Εταιρείας, διασφαλίζεται ότι η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διενεργείται πριν από τον διορισμό τους.

**5.4.** Κατά παρέκκλιση των ως άνω, η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας μπορεί να διενεργείται μετά από την εκλογή του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση κατά την οποία η διενέργεια πλήρους αξιολόγησης καταλληλότητας πριν από τον διορισμό ενός μέλους θα διατάρασσε την ορθή λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων λόγω των ακόλουθων καταστάσεων: (i) όταν η ανάγκη αντικατάστασης μελών προκύπτει κατά τρόπο αιφνίδιο ή απρόβλεπτο (π.χ. θάνατος μέλους)· και (ii) όταν ένα μέλος απαλλάσσεται αιφνιδίως των καθηκόντων του επειδή δεν είναι πλέον κατάλληλο. Στις ανωτέρω δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η εκλογή των μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου θα πρέπει να πραγματοποιείται με την επιφύλαξη της θετικής αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους σε δεύτερο χρόνο τόσο από τη διοίκηση της Εταιρείας, όσο και από τη Γενική Συνέλευση. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί την καταλληλότητα των μελών και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία εκλογής των μελών. Εάν από την επακόλουθη αξιολόγηση που διενεργεί η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με το Διοικητικό Συμβούλιο, προκύπτει ότι ένα μέλος του δεν είναι κατάλληλο για τη θέση του, το εν λόγω μέλος θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά χωρίς καθυστέρηση και να δρομολογείται η αντικατάστασή του. Ομοίως, θα πρέπει να ενημερώνονται και οι μέτοχοι για το αποτέλεσμα της εκ των υστέρων αξιολόγησης και για την ανάγκη διορισμού διαφορετικών μελών.

#### ***Διαρκής παρακολούθηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου***

**5.5.** Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος και δεδομένου περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων βρίσκεται πάντα σε ετοιμότητα σε σχέση με το παραπάνω, παρακολουθώντας τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τα προσόντα αυτών, σε σχέση με νέα δεδομένα και προκλήσεις που αφορούν την Εταιρεία και επαναξιολογεί ανά πάσα στιγμή την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

**5.6.** Η διαρκής παρακολούθηση και αξιολόγηση των ατομικών και συλλογικών επιδόσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται από το αυτό με πρωτοβουλία και εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία συνεργάζεται με και συνδράμεται, όπου είναι αναγκαίο, από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες. Στο πλαίσιο της εν λόγω συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης της (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας εξετάζονται ενδεικτικά τα εξής:

(α) η αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τη λειτουργία του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από την ως άνω λειτουργία·

(β) η αποτελεσματική και συνετή διαχείριση της Εταιρείας, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το Διοικητικό Συμβούλιο ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας·

(γ) η ικανότητα του Διοικητικού Συμβουλίου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας·

(δ) η επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, ο βαθμός συμμετοχής, η καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων·

(ε) κάθε μεταβολή στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής της Εταιρείας·

(στ) οι στόχοι επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την Εταιρεία και το Διοικητικό Συμβούλιο·

(ζ) η ανεξάρτητη βούληση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων (βλ. παρακάτω)·

(η) ο βαθμός στον οποίο η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται από στην Πολιτική Πολυμορφίας (βλ. παρακάτω)·

(θ) τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης της Εταιρείας· και

(ι) τυχόν εύλογες υπόνοιες ως προς την πιθανή εμπλοκή ή τον κίνδυνο εμπλοκής της Εταιρείας σε νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες.

**5.7.** Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του θα πρέπει να λαμβάνει χώρα ετησίως, και εφόσον τούτο δεν κρίνεται αναγκαίο, για λόγους που μπορούν να τεκμηριωθούν επαρκώς, τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια – με την εξαίρεση της εξέτασης της συνδρομής των ασυμβιβάστων των παρ. 4 επ. του άρθρου 3 Ν. 4706/2020 και της πλήρωσης των κριτηρίων ανεξαρτησίας των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020, όπου η επαγρύπνηση της Εταιρείας είναι μεν διαρκής, αλλά θα πρέπει να επανεξετάζεται πάντα από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση κατ' άρθρο 9 παρ. 3 Ν. 4706/2020 – και να στηρίζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία περιγράφεται επαρκώς στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Στη διαδικασία αυτή προΐσταται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, βασίζεται σε σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και τα αποτελέσματά της συζητούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Σε συνέχεια της αξιολόγησης, ο Πρόεδρος λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών. Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί, επίσης, την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται ο Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας του Αντιπροέδρου. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνέρχονται περιοδικά χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να αξιολογείται η επίδοση των εκτελεστικών μελών. Το Διοικητικό Συμβούλιο περιγράφει συνοπτικά στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης τη διαδικασία αξιολόγησης του ιδίου, καθώς και των επιτροπών του.

**5.8.** Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω προκύπτει το συμπέρασμα, ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να διοριστεί. Εάν διαπιστωθεί η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός (ήδη διορισμένου) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να



προβεί άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του και πάντως εντός τριών (3) μηνών, κατ' άρθρο 3 παρ. 6 Ν. 4706/2020. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των μελών, η Εταιρεία λαμβάνει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

**5.9.** Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω προκύπτει το συμπέρασμα ότι το Διοικητικό Συμβούλιο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρεία προβαίνει εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων. Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, λαμβάνεται υπόψη η ιδιαίτερη κατάσταση και οι συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα: αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου· αντικατάσταση ορισμένων μελών· πρόσληψη πρόσθετων μελών· πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων· εκπαίδευση μεμονωμένων μελών· ή εκπαίδευση για το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητά του.

#### **Πλάνο διαδοχής**

**5.10.** Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή διαχείριση των υποθέσεων της Εταιρείας και τη λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών και των μελών των επιτροπών του. Το Διοικητικό Συμβούλιο σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων βρίσκεται σε συνεχή ετοιμότητα προκειμένου να μπορεί να εντοπίζει άμεσα και αποτελεσματικά πρόσωπα, τα οποία θα μπορούσαν να διαδεχθούν τα προς αποχώρηση μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών μελών και εκείνων που συμμετέχουν στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

**5.11.** Σε περιπτώσεις όπου η Εταιρεία τελεί εκ των προτέρων σε γνώση μίας μελλοντικής ή/και προγραμματισμένης αποχώρησης κάποιου μέλους του Διοικητικού της Συμβουλίου σε εν πολλοίς συγκεκριμένο χρονικό σημείο στο μέλλον (λ.χ. αποχώρηση από την χώρα, συνταξιοδότηση, ενημέρωση από το μέλος περί της αποχώρησής του για προσωπικούς λόγους κ.λπ.), το Διοικητικό Συμβούλιο σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνει σε έρευνα για τα πρόσωπα που θα μπορούσαν να αντικαταστήσουν τα προς αποχώρηση μέλη, αξιολογώντας την καταλληλότητα αυτών για την πλήρωση των προς κένωση θέσεων.

**5.12.** Με τη συμβολή της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού, το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνουν σε συγκέντρωση, καταγραφή και αξιολόγηση των πιθανών γεγονότων που μπορεί να επηρεάσουν, αφενός την εξακολούθηση πλήρωσης στο πρόσωπο εκάστου εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου των προϋποθέσεων καταλληλότητας, αλλά και την κατάλληλη – σε συλλογικό επίπεδο – σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου, τη διαθεσιμότητα εκάστου εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την ανανέωση της θητείας τους ή την πρότερη παύση αυτής με ενδεχόμενη

παραίτηση. Εάν από τον παραπάνω έλεγχο προκύψει ότι υφίσταται σοβαρή πιθανότητα να επέλθει στο εγγύς μέλλον – και πάντως εντός έξι (6) μηνών – κένωση θέσεως στο Διοικητικό Συμβούλιο, τότε αυτό και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εκκινούν τη διαδικασία ανεύρεσης κατάλληλων προσώπων προς ανάδειξή τους ως υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

**5.13.** Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων το λιγότερο έξι (6) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου προβαίνουν σε έλεγχο τόσο της ατομικής καταλληλότητας εκάστου εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και της συλλογικής καταλληλότητας αυτού για την ανανέωση της θητείας των μελών του και παράλληλα εντοπίζουν περιστατικά και νέα δεδομένα τα οποία δεν επιτρέπουν την ανανέωση της θητείας όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ή ορισμένων εξ αυτών. Αναλόγως των πορισμάτων του ως άνω ελέγχου, το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ξεκινούν άμεσα την αναζήτηση προσώπων κατάλληλων για την εκλογή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, στη θέση των προσώπων των οποίων η θητεία δε θα ανανεωθεί.

## **6. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.**

### **A. Ατομική Καταλληλότητα**

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων 6.1 – 6.5 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 (λ.χ. τα κωλύματα του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 Ν. 4706/2020, οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020, οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, οι προϋποθέσεις καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 Ν. 4449/2017, για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι παράλληλα και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου), εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

### **6.1. Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρείας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Με τον όρο «εμπειρία» εξετάζεται τόσο η θεωρητική κατάρτιση που έχουν αποκτήσει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης όσο και η πρακτική εμπειρία από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν, είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται ιδίως τα ακόλουθα:

Παραγωγή και εμπορεία αλεύρων, Διοίκηση επιχειρήσεων, Οικονομικά, κανονιστικές ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό, εποπτεία επενδυτικής και επιχειρηματικής στρατηγικής καθώς και κανονιστική ρύθμιση της Χρηματιστηριακής αγοράς .

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν, κατ' ελάχιστον: Παραγωγή και εμπορεία αλεύρων, Διοίκηση επιχειρήσεων, Οικονομικά, κανονιστικές ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό, εποπτεία επενδυτικής και επιχειρηματικής στρατηγικής καθώς και κανονιστική ρύθμιση της Χρηματιστηριακής αγοράς .Ειδικώς, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν των ως άνω δεξιοτήτων θα πρέπει επιπροσθέτως να ανταποκρίνονται και να καλύπτουν τα κριτήρια και τις ιδιότητες που σχετίζονται με την εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων που αφορούν τη διαχείριση, την εποπτεία ή τον έλεγχο βιομηχανικών ή εμπορικών επιχειρήσεων, ιδίως από τον χώρο της παραγωγής και εμπορίας πλαστικού και σχεδιασμού συσκευασιών.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία και αντιγράφων τίτλων σπουδών και, κατά περίπτωση, επαγγελματικών πιστοποιήσεων. Η Εταιρεία δύναται να ζητά νομίμως επικυρωμένα αντίγραφα των ως άνω, τα οποία φυλάσσονται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στο ειδικό τηρούμενο αρχείο για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, υποψήφια και μη. Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του. Ειδικότερα και αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα παραπάνω κριτήρια λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των υποψηφίων ή υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, όχι όμως με απόλυτο τρόπο, καθώς και κατά περίπτωση μπορεί να κριθεί ότι παρά το γεγονός ότι δεν πληρούνται ορισμένα εξ αυτών, το συγκεκριμένο πρόσωπο – σφαιρικά αξιολογούμενο – έχει τις κατάλληλες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την κάλυψη των θέσεων αυτών. Στην περίπτωση αυτή η Εταιρεία μεριμνά για την άμεση και αποτελεσματική κατάρτιση των προσώπων αυτών, σε συγκεκριμένους γνωστικούς κλάδους στους οποίους ενδεχομένως υστερούν. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας προκύπτει από την ίδια τη διαδικασία, καθώς το επίπεδο της απαιτούμενης εμπειρίας εξαρτάται από τα βασικά χαρακτηριστικά της Εταιρείας, όπου όσο πιο σύνθετα είναι, τόσο μεγαλύτερη εμπειρία απαιτείται.

## **6.2. 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 το αντίθετο.

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 φύση της κατηγορίας (μεταξύ άλλων, κατά πόσον η κατηγορία είναι ποινικής ή διοικητικής φύσης ή κατά πόσον περιλαμβάνει κλονισμό της σχέσης εμπιστοσύνης), η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών ή επιβαρυντικών παραγόντων (λ.χ. άλλες τρέχουσες ή προηγούμενες ανακρίσεις, επιβληθείσες διοικητικές κυρώσεις, απόλυση από θέση εργασίας ή οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης κ.λπ.), η προσωπική συμμετοχή και 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, επίσης, είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

### **6.3. Σύγκρουση συμφερόντων**

Η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του άρθρου 14 του Ν. 4706/2020, την οποία έχει καταγράψει (και) στο πλαίσιο του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας. Ως «Κατάσταση Σύγκρουσης Συμφερόντων» νοείται κάθε κατάσταση κατά την οποία ένα σύνολο περιστάσεων δημιουργεί τον κίνδυνο οι επαγγελματικές/διαχειριστικές κρίσεις ή ενέργειες που αφορούν ένα πρωτεύον συμφέρον, όπως το καθήκον πίστης προς τα συμφέροντα της Εταιρείας, να επηρεάζονται ανεπίτρεπτα από ένα δευτερεύον συμφέρον ή καθήκον. Περιλαμβάνει κάθε περίπτωση, επαγγελματική ή προσωπική, η οποία θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει με αθέμιτο τρόπο την ικανότητα ενός προσώπου να εκτιμήσει μια κατάσταση ή να λάβει μια απόφαση, ανεξάρτητα και αμερόληπτα, και η οποία έχει ως πιθανό αποτέλεσμα να τεθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας σε κίνδυνο. Αναλυτικότερα, για την ύπαρξη κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων ή καθηκόντων απαιτείται η συνδρομή όλων των εξής προϋποθέσεων : (α) πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, που διαχειρίζεται περιουσία της Εταιρείας, το οποίο (β) αντιμετωπίζει πραγματικά περιστατικά, ιδίως προσωπικού συμφέροντος, που ευλόγως μπορεί να οδηγήσουν σε (γ) εσωτερική σύγκρουση ικανή να (δ) υπεισέρχεται και επηρεάζει αποφασιστικά τη διαμόρφωση της κρίσης του υπόψη προσώπου στη διαχείριση που του έχει ανατεθεί με τρόπο ώστε (ε) να μην εξυπηρετούνται κατά τον αναμενόμενο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Η ύπαρξη συγκρούσεων συμφερόντων δεν σημαίνει απαραίτητα ότι ο διοριζόμενος δεν μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλος. Αυτό συμβαίνει μόνο αν η σύγκρουση

συμφερόντων συνεπάγεται ουσιώδη κίνδυνο και αν αυτή δεν είναι δυνατόν να αποτραπεί, να περιοριστεί επαρκώς ή να αποτελέσει αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης βάσει της πολιτικής σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα και συμμορφούμενα με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της. Τα (προς ανάδειξη) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωστοποιήσουν στην Εταιρεία κάθε πραγματική, πιθανή ή εικαζόμενη σύγκρουση συμφερόντων.

#### **6.4. 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 κρίσης απαιτείται για κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από το εάν ένα μέλος είναι ανεξάρτητο υπό την έννοια των διατάξεων του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020 και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί.

«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.

#### **6.5. 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 για 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.

Έτσι, ο χρόνος που ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να διαθέτει για τα καθήκοντά του επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως ενδεικτικά η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει σε άλλα διοικητικά όργανα· το μέγεθος και η κατάσταση των οντοτήτων στις οποίες το μέλος κατέχει τις θέσεις αυτές, καθώς και η φύση, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του· το μέρος ή η χώρα όπου εδρεύουν οι οντότητες· και άλλες

επαγγελματικές ή προσωπικές υποχρεώσεις και συνθήκες (π.χ. τυχόν δικαστική υπόθεση στην οποία εμπλέκεται το (υποψήφιο) μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου). 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 4 χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον το υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα είναι σε θέση να διαθέτει επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων του, η Εταιρεία θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη την ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση και ανάπτυξη, καθώς και την ανάγκη πρόβλεψης σε περίπτωση απροσδόκητων συνθηκών, οι οποίες δεν αφορούν μόνο κρίσεις που σχετίζονται με την Εταιρεία, αλλά και καταστάσεις που θα μπορούσαν απροσδόκητα να επηρεάσουν τον χρόνο που κάποιος διαθέτει για τα καθήκοντά του. Η Εταιρεία παρακολουθεί εάν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται.

## **B. Συλλογική Καταλληλότητα**

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του αντικατοπτρίζει τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση του ρόλου του και κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. 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 το σκοπό αυτό, υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα δράσης της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή τόσο η διεξαγωγή εποικοδομητικής συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν, όσο και να λαμβάνονται αποφάσεις οι οποίες να κείνται υπέρ του εταιρικού συμφέροντος, συνυπολογίζοντας όμως και τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να μπορούν, σε συνδυασμό με την ανεξαρτησία κρίσης και βούλησης που πρέπει να τα διακατέχει σε ουσιαστική κριτική των απόψεων των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. 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.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά την καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγησή, ενώ παράλληλα δεν αποκλείεται η Εταιρεία να αναζητά και αξιολόγηση αυτού από τρίτους ανεξάρτητους συμβούλους. Το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησής του αναφέρει τυχόν κενά και να τα συζητά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν λοιπές μονάδες, επιτροπές και επιμέρους διευθύνσεις των οποίων οι αρμοδιότητες άπτονται του εν λόγω θεμάτων, καθώς η εποπτεία της καταλληλότητας σε συλλογικό επίπεδο του διοικητικού οργάνου εμπίπτει στο πεδίο της συνεχούς εποπτείας της διακυβέρνησης

#### **7. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο**

Στο Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο (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 το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

#### **8. 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, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, έτσι ώστε να συγκεντρώνεται ευρύ φάσμα προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με απώτερο σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Με αυτόν τον τρόπο ενισχύεται η έκφραση διαφορετικών οπτικών και προσεγγίσεων, που να αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας, εμπνέεται εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο 7, 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. Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση, το εύρος, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, όπως επίσης και την εσωτερική οργάνωση και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων, η απαίτηση για πολυμορφία δεν μπορεί να αποτελέσει το πρωταρχικό κριτήριο ανάδειξης και επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε βάρος έτερων κριτηρίων όπως είναι οι γνώσεις, οι ικανότητες, η εμπειρία κ.ο.κ. Σε διαφορετική περίπτωση, ενδέχεται να τεθεί σε διακινδύνευση ο στόχος που συνίσταται στον εξοπλισμό του

διοικητικού οργάνου κατά τρόπο ώστε να είναι σε θέση να λαμβάνει τις αποφάσεις του με επαρκή πληροφόρηση και τεκμηρίωση την οποία μπορεί να αξιοποιήσει.

### **9. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των επιτροπών της Εταιρείας**

Αναλόγως των ιδιοτήτων και των μερικότερων θέσεων που μπορεί να κατέχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στις επιτροπές της και συγκεκριμένα στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και στην Επιτροπή Ελέγχου, η Εταιρεία εξετάζει συγκεκριμένα κριτήρια τα οποία κατατείνουν στην εξακρίβωση της καταλληλότητάς τους για την τον πρώτον κάλυψη της θέσης τους, καθώς και την παρακολούθηση και επιβεβαίωση της διατήρησης της καταλληλότητας αυτής.

**Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων****9.1.** Αναφορικά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα μέλη της θα πρέπει, πέραν των παραπάνω κριτηρίων ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, να πληρούν ορισμένες περαιτέρω προδιαγραφές, οι οποίες απαιτούνται για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους:

**9.2.** Ειδικότερα, το υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κρίνεται κατάλληλο για την ανάληψη της εν λόγω θέσης, κυρίως εφόσον:

α) Διαθέτει επαρκείς γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας και γνωρίζει, πέραν του καθαυτού αντικειμένου της επιχείρησης, την αγορά στην οποία κινείται η Εταιρεία, προκειμένου να μπορεί να διακρίνει τα πρόσωπα εκείνα τα οποία θα είναι με τη σειρά τους κατάλληλα για την πλήρωση των θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο.

β) Γνωρίζει επαρκώς, αφενός το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά.

Επιθυμητή είναι, επίσης, η επάρκεια γνώσεων στους τομείς: (i) της εύρεσης προσωπικού/υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ή έστω της συνδρομής της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού στο έργο αυτό, (ii) της αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών – τόσο πριν από την «πρόσληψη» όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους – (iii) του συντονισμού της επικοινωνίας στις συνεντεύξεις και τις μετέπειτα αξιολογήσεις, (iv) της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων, (v) της οργάνωσης του προσανατολισμού, της κατάρτισης και της μερικότερης εκπαίδευσης των (νέων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και (vi) του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της κατάρτισης των σχετικών ερωτηματολογίων ή/και λοιπών εγγράφων (φόρμες) αξιολόγησης.

### **Επιτροπή Ελέγχου**

**9.3.** Αναφορικά με την Επιτροπή Ελέγχου, εφαρμόζονται τα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) Ν. 4449/2017, ως ισχύει. Ειδικότερα, τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτουν επαρκή γνώση του τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Ως προς αυτό λαμβάνεται υπόψη τόσο ο κλάδος / υπερκλάδος στον οποίον έχει η ενταχθεί η Εταιρεία στο Χρηματιστήριο Αθηνών, δηλαδή κλάδος τρόφιμα ποτά και καπνοβιομηχανία, όσο και του ειδικότερου τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας, δηλαδή εκείνου των τροφίμων.



**9.4.** Για την διακρίβωση της ύπαρξης των εν λόγω κριτηρίων η Εταιρεία λαμβάνει συγκεκριμένα υπόψη της και αναζητάει, σε σχέση με τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, τα εξής:

- Γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί
- Γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

**9.5.** Ένα (1) τουλάχιστον μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι ανεξάρτητο κατά την έννοια των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020 , από την Εταιρεία έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία αναζητάει πρόσωπα τα οποία:

α) Έχουν την αναγκαία ακαδημαϊκή κατάρτιση στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής, των οικονομικών / χρηματοοικονομικών, η οποία θα πρέπει να προκύπτει από σχετικούς ακαδημαϊκούς τίτλους προπτυχιακού επιπέδου ή/και τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών στους εν λόγω τομείς. Η γνώση IFRS, θεωρείται αναγκαία, όπως επίσης και η γνώση των ελληνικών λογιστικών προτύπων.

β) Διαθέτουν επαρκή επαγγελματική εμπειρία στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής· στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται το είδος της προϋπηρεσίας, ο χρόνος αυτής, το είδος και το μέγεθος της εταιρείας, οργανισμού, ή της επιχείρησης στην οποία κατείχε την εν λόγω θέση, οι ευθύνες που είχε στο πλαίσιο αυτής, τυχόν διενεργηθέντες τακτικοί έλεγχοι στις χρηματοοικονομικές εταιρειών, συνυπολογιζόμενων του αριθμού των εν λόγω υποχρεωτικών ελέγχων και του μεγέθους της εταιρείας που αφορούσαν.

## **10. 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 προεχόντως 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. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατ' άρθρο 18 παρ. 3 Ν. 4706/2020, στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 152 Ν. 4548/2018, συμπεριλαμβάνει αναφορά στην εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας κατά την κλειόμενη εταιρική χρήση. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο συμπεριλαμβάνει στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης αναφορά: (i) στην Πολιτική Καταλληλότητας και στα πρόσωπα που είναι αρμόδια για την παρακολούθηση και εφαρμογή της· (ii) στα πεπραγμένα των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Αρμοδίων Υπηρεσιών, το έργο των οποίων συνδέεται με την Πολιτική (iii) στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας· (iv) σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις των επιτροπών του, καθώς και (v) σε πληροφορίες για τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε κύριο διευθυντικό στέλεχος στην Εταιρεία. 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 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, συνεπικουρούμενο από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες και κυρίως την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε τακτική περιοδική – τουλάχιστον ανά διετία – αξιολόγησή της, καθώς και σε έκτακτη, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές που επιτάσσουν μία τέτοιου είδους αξιολόγηση (λ.χ. μεταβολή των δραστηριοτήτων της εταιρείας ή/και του εύρους αυτών, μεταβολή του κανονιστικού πλαισίου που διέπει την Εταιρεία, ώστε να επηρεάζονται ανάλογα οι ανάγκες και η απαιτούμενη ατομική και συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταβολές στο κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη σύνθεση και τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.). 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. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει επισταμένως τα ως άνω πορίσματα και προβαίνει αμελλητί σε σχετικές εισηγήσεις και προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο θα πρέπει να τις λάβει υπόψη του και να τις αξιολογήσει, λαμβάνοντας αποτελεσματικά και επαρκή μέτρα για την αποκατάσταση των ως άνω ελλείψεων. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί τη συμμόρφωση του Διοικητικού Συμβουλίου με τις παραπάνω εισηγήσεις της και μεριμνά για την εν τοις πράγμασι υλοποίηση αυτών.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

**Υπεύθυνη Δήλωση**

**Προς την εταιρεία ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε. (η 'Εταιρεία')**

Στ.. [τόπος], σήμερα, [πλήρης ημερομηνία και ημέρα] ο / η [πλήρες ονοματεπώνυμο] του [πατρώνυμο] με Α.Φ.Μ/ [\*] και Α.Δ.Τ. [\*], κάτοικος [\*], οδός [\*] αριθ. [\*], Τ.Κ. [\*], δηλώνω δια της παρούσας υπεύθυνα, ρητά και ανεπιφύλακτα, ότι δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, από σήμερα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά μου για ζημιογόνες συναλλαγές εταιρείας εισηγμένης, ή μη, του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη.

Επίσης, δηλώνω υπεύθυνα, ρητά και ανεπιφύλακτα πως θα γνωστοποιήσω αμελλητί προς την Εταιρεία την τυχόν έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, κατά τα ως άνω, στο μέλλον και κατά τη διάρκεια της θητείας μου.

[Ονοματεπώνυμο]

[Υπογραφή]