



Πολιτική Καταλληλότητας Των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

[Εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση

της **15^{ης} Ιουλίου 2021**]

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ	
ΕΓΚΡΙΝΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
Γενική Συνέλευση	15/7/2021

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ				
ΑΝΑΘ.	ΗΜΕΡ/ΝΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΛΛΑΓΩΝ	ΣΕΛΙΔΕΣ ΠΟΥ ΑΝΑΘΕΩΡΗΘΗΚΑΝ	ΕΓΚΡΙΣΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Α - ΣΚΟΠΟΣ	3
ΜΕΡΟΣ Β - ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	4
ΜΕΡΟΣ Γ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	5
ΜΕΡΟΣ Δ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ («DIVERSITY»)	13
ΜΕΡΟΣ Ε - ΑΡΧΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	14
ΜΕΡΟΣ ΣΤ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	15
ΜΕΡΟΣ Ζ - ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	17
ΜΕΡΟΣ Η - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΕΓΚΡΙΣΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ	17

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (η «**Πολιτική**») αποτελεί μέρος του συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΑΤΤΙΚΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» (η «**Εταιρία**»). Η Πολιτική περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (το «**Δ.Σ.**»), στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Η Πολιτική διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας, καταρτίστηκε βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και εγκρίθηκε με την από 24.6.2021 απόφαση του Δ.Σ. και, εν συνεχεία, με την από 15.7.2021 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας, με ισχύ από την έναρξη ισχύος του ν. 4706/2020.

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα εκτελεστικά, τα μη εκτελεστικά και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας.

Η Πολιτική εναρμονίζεται με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας, όπως εκάστοτε ισχύει, και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία.

ΜΕΡΟΣ Α - ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ., με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρίας, 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 ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα πρόσωπα.

ΜΕΡΟΣ Β - ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρίας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρία πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών Δ.Σ., ήτοι, τουλάχιστον τρία (3) μέλη, σύμφωνα με τις εκάστοτε προβλεπόμενες διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρίας, όπως αυτό ισχύει.

Η σύνθεση που επιλέγεται για το Δ.Σ. είναι η κατάλληλη (αναλογία εκτελεστικών/μη εκτελεστικών/ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών) σε κάθε περίπτωση και σύμφωνη με το Καταστατικό της Εταιρίας και την ισχύουσα νομοθεσία.

Το Δ.Σ. διασφαλίζει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής των μελών του με σκοπό την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας, τη λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών Δ.Σ. και τη βιώσιμη ανάπτυξη της Εταιρίας. Ως εκ τούτου, η διαδοχή των μελών του Δ.Σ. συντελείται σταδιακά και καταβάλλεται προσπάθεια να αποφεύγεται η αντικατάσταση του συνόλου των μελών σε μία και μόνη Γενική Συνέλευση.

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

Τα μέλη του Δ.Σ. περαιτέρω διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ. ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ., λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα κεφάλαια Γ.1 και Γ.2 της παρούσας Πολιτικής.

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

Το Δ.Σ. διασφαλίζει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης για τα νέα μέλη, αλλά και τη διαρκή επιμόρφωση του συνόλου των μελών του («**Πολιτική Εκπαίδευσης**»). Τα μέλη του Δ.Σ. μεριμνούν τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρία. Επίσης, ενημερώνονται για τις αλλαγές στη νομοθεσία και το περιβάλλον της αγοράς.

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. εξετάζεται σε διαρκή βάση σύμφωνα με τα αναφερόμενα κατωτέρω στα κεφάλαια Γ.1 και Γ.2 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση όποτε κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά, ιδίως σε περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Δ.Σ. ή της σύνθεσης του, σε περιπτώσεις 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 Δ.Σ. (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

ΜΕΡΟΣ Γ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Γ.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται με βάση τα γενικά και ειδικά κριτήρια των παραγράφων Γ.1. και Γ.2 της παρούσας Πολιτικής, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Δ.Σ., ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6, καθώς 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.

A) Γενικά Κριτήρια

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

(i) Εχέγγυα ήθους και φήμη

Το ήθος, η καλή φήμη, η εντιμότητα και η ακεραιότητα είναι στοιχεία που πρέπει να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελούν κριτήρια ιδιαίτερης σημασίας για την επιλογή του μέλους Δ.Σ. από την Εταιρία, η οποία δύναται να διενεργεί σχετική έρευνα με την επιφύλαξη των διατάξεων περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που αποδεικνύουν το αντίθετο.

Σύμφωνα με το Ν.4706/2020 (άρθρο 3 παρ.4) προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι να μην έχει εκδοθεί εντός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρίας με συνδεδεμένα μέρη.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ., ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Για την αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή του 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, τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, ο χρόνος που έχει παρέλθει καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα. Η Εταιρία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

(ii) Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

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

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Δ.Σ. λαμβάνονται υπόψη, κατά πρώτον, το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισής του, όπως ο τομέας σπουδών και εξειδίκευσης και η δια βίου κατάρτιση του, ιδίως εφόσον αυτά σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς, κατά την κρίση της Εταιρίας, ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Δ.Σ.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Δ.Σ., λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά. Στο πλαίσιο αυτό, συνεκτιμώνται η συνολική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ., 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, κ.λπ.
- Η εστίαση στο αποτέλεσμα και στην επίτευξη των εταιρικών στόχων
- Η ομαδικότητα και συνεργασία,
- Η καινοτομία,
- Η ευελιξία και προσαρμοστικότητα
- Η επιχειρηματική σκέψη και αντίληψη επιχειρηματικών κινδύνων και ευκαιριών ανάπτυξης,
- Η στρατηγική σκέψη,

- Η εξειδίκευση γνώσεων σε συγκεκριμένους τομείς (πχ. γνώσεις Ελεγκτικής ή Λογιστικής για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, γνώσεις σε θέματα περιβαλλοντικά, venture capital κ.λπ.)
- Η συμβολή στη βελτίωση της βιωσιμότητας («sustainability») και εταιρικής ευθύνης
- Η κατανόηση του νομοθετικού πλαισίου και θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης

Τα μέλη του Δ.Σ. αναμένεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, όπως αυτό προκύπτει από το νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία, το ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως τυχόν μέλη των επιτροπών αυτού, καθώς επίσης και τη δομή του Ομίλου στον οποίο ανήκει η Εταιρία και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που δύναται να προκύψουν.

Πιο συγκεκριμένα:

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

(iii) Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως και διαρκώς ενημερωμένα για το Πλαίσιο Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρία.

Το Πλαίσιο Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνει για τα μέλη του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. 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, συζητούνται και τεκμηριώνονται επαρκώς από τα μέλη Δ.Σ., 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 Εταιρία ή και το προσωπικό της, καθώς και τυχόν προσωπικές/επιχειρηματικές σχέσεις με τρίτα ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. προμηθευτές, πελάτες, πιστωτικά ιδρύματα κ.λπ.).

(iv) Ανεξαρτησία κρίσης

Η Εταιρία διασφαλίζει ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. συμμετέχει ενεργά και ανεξάρτητα στις διαδικασίες συζητήσεων και λήψεως αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και λαμβάνει τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ως «αντικειμενικότητα» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται επιρροή από τρίτους ως προς τις θέσεις και απόψεις του.

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

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Δ.Σ., η Εταιρία λαμβάνει υπόψη αν τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- Θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ. καθώς και σαφή αίσθηση των λεπτών ισορροπιών μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων και άλλων ενδιαφερομένων μερών κατά τη λήψη αποφάσεων ώστε να μην προωθείται μια συγκεκριμένη ομάδα συμφερόντων.
- Την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα λοιπά μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του, ιδιαίτερα κατά τη συζήτηση σχετικά με προτάσεις στρατηγικής, βασικές πολιτικές κινδύνων και άλλα μείζονα ζητήματα της Εταιρίας,

- Την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης («groupthink»).

(v) Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα υποψήφια και υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ. 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.

Η Εταιρία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων Επιτροπών στις οποίες ενδέχεται να συμμετάσχει ως μέλος.

Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Δ.Σ., 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.

B) Ειδικά Κριτήρια

Οι υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. οφείλουν να πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, ως εκάστοτε ισχύει, και υπό την επιφύλαξη των όρων της παρούσης να είναι απαλλαγμένοι από συγκρούσεις συμφερόντων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιριών, ως εκάστοτε ισχύει.

Συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. θα πρέπει ιδίως:

- Να μην κατέχουν κατά τον ορισμό και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους, άμεσα ή έμμεσα, ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας,
- Να μη λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρία, ή να μην συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο

συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας.

- Να μην διατηρούν ή διατηρούσαν οι ίδιοι ή πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό τους με την Εταιρία ή συνδεδεμένο με την Εταιρία πρόσωπο ή μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή συνδεδεμένης με αυτή εταιρίας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρίας είτε τους ίδιους τους υποψηφίους ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρίας.
- Να μην έχουν διατελέσει οι ίδιοι ή πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρίας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά το χρόνο εκλογής του.
- Να μην έχουν διατελέσει οι ίδιοι ή πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, διευθυντικά στελέχη ή να μην διατηρούσαν σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον διορισμό τους.
- Να μην έχουν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ή να μην είναι σύζυγοι ή σύντροφοι που εξομοιώνονται με σύζυγο, μέλους του Δ.Σ. ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρίας.
- Να μην έχουν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, οριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρίας, σύμφωνα με το καταστατικό.
- Να μην εκπροσωπούν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις

εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας κατά τη διάρκεια της θητείας τους, χωρίς γραπτές οδηγίες.

- Να μην έχουν διενεργήσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό τους.
- Να μην είναι οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, εκτελεστικά μέλη σε άλλη εταιρία, στο διοικητικό συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρίας ως μη εκτελεστικό μέλος.

Σε περίπτωση παύσης πλήρωσης των κριτηρίων ανεξαρτησίας, ακολουθείται η διαδικασία γνωστοποίησης τυχόν ύπαρξης σχέσης εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και των προσώπων που έχουν στενούς δεσμούς με αυτά.

Γ.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες και ισορροπημένες αποφάσεις για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Η σύνθεση του Δ.Σ. 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 Εταιρίας για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, για να ασκούν την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά, με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του, ενώ πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα της Εταιρίας, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

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

- Γνωρίζει σε βάθος τα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες του ναυτιλιακού κλάδου και περιλαμβάνει στη σύνθεσή του μέλη που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει σε ηγετικές θέσεις σε εταιρίες με συναφές επιχειρηματικό αντικείμενο με αυτό της Εταιρίας ή και θυγατρικών αυτής.
- Διαθέτει μακροχρόνια εμπειρία σε θέματα διοίκησης και στρατηγικού σχεδιασμού και περιλαμβάνει στη σύνθεσή του τουλάχιστον ένα μέλος που διαθέτει γνώσεις σε χρηματοοικονομικές αναφορές και τη λογιστική, και σε θέματα ελέγχου, αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, και διαχείρισης κεφαλαίου καθώς και αντίληψη των νομικών και κανονιστικών απαιτήσεων του κλάδου και της Εταιρίας εν γένει, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων και απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης.
- Διαθέτει μέλη με σημαντική εμπειρία που προέρχονται από τον επιχειρηματικό και τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο και περιλαμβάνει μεταξύ των μελών του στελέχη που διατελούν ή έχουν διατελέσει πρόεδροι, διευθύνοντες σύμβουλοι ή ανώτατα διοικητικά στελέχη σε εταιρίες.
- Διαθέτει σχετική εμπειρία στην επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας, τους βασικούς κινδύνους, και είναι σε θέση να κατανοήσει την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της Εταιρίας και να συμβάλει στις αναπτυξιακές της προοπτικές.

Η Εταιρία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως.

ΜΕΡΟΣ Δ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ («DIVERSITY»)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Δ.Σ.

Η πολιτική αυτή στοχεύει στην αποφυγή του φαινομένου της «αγελαίας σκέψης» και στην προώθηση διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, ώστε να διασφαλίζεται η ύπαρξη ανεξάρτητης κρίσης και εποικοδομητικού διαλόγου κατά τις διαδικασίες συζητήσεως και λήψεως αποφάσεων στο πλαίσιο του Δ.Σ.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, όπως ορίζεται στο νόμο. Το ως άνω κριτήριο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, το Δ.Σ. οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής των μελών του Δ.Σ. και στην παροχή επιμόρφωσης και εκπαίδευσης στα μέλη του.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω, κατά την επιλογή υποψηφίων μελών του Δ.Σ. της Εταιρίας απαγορεύεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Φυλής,
- Χρώματος,
- Εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης,
- Θρησκείας ή πεποιθήσεων,
- Περιουσίας,
- Γέννησης,
- Αναπηρίας,
- Ηλικίας ή/και
- Σεξουαλικού προσανατολισμού.

ΜΕΡΟΣ Ε - ΑΡΧΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μεριμνά για την ύπαρξη μιας αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας για τον διορισμό μελών του Δ.Σ.

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

Για την εκλογή των μελών του, το Δ.Σ. αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας 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 Δ.Σ. Με την πρόταση αυτή προς τη Γενική Συνέλευση, το Δ.Σ. μεριμνά ώστε η σύνθεσή του να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της Πολιτικής και να διασφαλίζει τα συμφέροντα των μετόχων, να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε απαιτήσεις της Εταιρίας και του επιχειρηματικού της περιβάλλοντος και να εξασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του, με στόχο την απρόσκοπτη και αποτελεσματική συνέχιση της λειτουργίας της Εταιρίας σε βάθος χρόνου.
- Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ., το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη εμπειρία του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιριών ή σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές αυτών σε άλλα νομικά πρόσωπα.
- Την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ., σύμφωνα με την Πολιτική και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ., την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με το νόμο και την Πολιτική.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ.:

- Υποβάλλει προτάσεις σχετικά με τη δομή και τη σύνθεση του Δ.Σ., συνεκτιμώντας το μέγεθος, τα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

- Εξετάζει την ισορροπία προσόντων, γνώσεων, ικανοτήτων και εμπειρίας σχετικής με τους εταιρικούς στόχους εντός του Δ.Σ., και περιγράφει τον ρόλο και τις ικανότητες που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων.
- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Δ.Σ., σύμφωνα με τους όρους της παρούσας Πολιτικής και τη διαδικασία που προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της. Στο πλαίσιο αυτό, συντονίζει τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων κατάλληλων για τοποθέτηση τους σε κενές θέσεις του Δ.Σ.
- Εξετάζει 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 Δ.Σ.
- Εξετάζει εάν η σύνθεση του Δ.Σ. ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του νόμου, του καταστατικού και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρία.

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

Σε σχέση με τα ειδικά κριτήρια της παραγράφου Γ.1 (Β) της παρούσας, το Δ.Σ. 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 Εταιρία ότι έπαψαν να συντρέχουν τα ειδικά κριτήρια στο πρόσωπό του, το Δ.Σ. προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

ΜΕΡΟΣ Ζ - ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Κάθε μέλος του Δ.Σ. 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 εκάστοτε αρμόδια όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας, αξιοπιστίας και ανεξαρτησίας του.

ΜΕΡΟΣ Η - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΕΓΚΡΙΣΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ

Η διαμόρφωση και η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, καθώς και οι αρμόδιες οργανωτικές μονάδες δύνανται να υποβοηθούν το Δ.Σ. στο έργο του, υποβάλλοντας σχετικές προτάσεις, όταν κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Εταιρίας και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020. Η παρούσα 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 τεκμηρίωση όσον αφορά στην έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό. Η Εταιρία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

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