



# **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

## Πίνακας Περιεχομένων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	- 3 -
2. ΣΚΟΠΟΣ .....	- 3 -
3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.....	- 4 -
4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .....	- 6 -
Ατομική Καταλληλότητα .....	- 6 -
α. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων .....	- 6 -
β. Εχέγγυα ήθους και φήμης.....	- 8 -
γ. Σύγκρουση συμφερόντων .....	- 9 -
δ. Ανεξαρτησία κρίσης – Αντικειμενικότητα – Ανεξαρτησία .....	- 10 -
Συλλογική Καταλληλότητα .....	- 11 -
α. Γενικά .....	- 11 -
β. Γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία .....	- 12 -
5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	- 13 -
6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ – ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΑΝΑ ΦΥΛΛΟ.....	- 15 -
7. ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ....	- 16 -
8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	- 16 -
9. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	- 17 -

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής το «Δ.Σ.») της εταιρείας «ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») αφού λήφθηκαν υπόψη οι διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 (ΦΕΚ 136/Α/17-7-2020) και τελεί σε πλήρη εναρμόνιση με την με αριθμό 60/18.09.2020 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

1.2 Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη και εναρμονισμένη με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

1.3 Η Πολιτική Καταλληλότητας και πιθανές ουσιώδεις τροποποιήσεις της εγκρίνονται από το Δ.Σ., κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, η οποία δύναται να συνεργάζεται με τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρείας. Η εγκεκριμένη από το Διοικητικό Συμβούλιο Πολιτική Καταλληλότητας υποβάλλεται προς έγκριση από την Γενική Συνέλευση της Εταιρείας σύμφωνα άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται αυτές που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

1.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του και, όπου κρίνεται απαραίτητο βάσει της κείμενης νομοθεσίας και της Πολιτικής Καταλληλότητας, επαναξιολογεί την καταλληλότητά τους και ενδεχομένως δρομολογεί την αντικατάστασή τους.

1.5 Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας ([www.admieholding.gr](http://www.admieholding.gr)).

## 2. ΣΚΟΠΟΣ

2.1 Η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα Πολιτική, η οποία αποτελεί το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της

θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

2.2 Μέσω της Πολιτικής επιδιώκεται η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

### **3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

3.1 Το Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, ενώ αποτελείται από πρόσωπα που διαθέτουν τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και τις δέουσες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μελών, αυτά αξιολογούνται τόσο ατομικά όσο και συλλογικά. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν κατά το δυνατό πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

3.2 Η Εταιρεία προωθεί και μεριμνά για την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο Δ.Σ. αυτής, σύμφωνα με την παρούσα πολιτική που υιοθετεί και, γενικότερα, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ..

3.3 Η Εταιρεία μεριμνά, μεταξύ άλλων, μέσω του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης των μελών του Δ.Σ., ώστε τα μέλη του Δ.Σ. να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από την νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τις αξίες, τη γενική στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας.

3.4 Το Δ.Σ. με την συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τον Νομικό Σύμβουλο, παρακολουθεί σε διαρκή βάση την

καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- όταν τίθενται σημαντικά θέματα που άπτονται της φήμης ενός μέλους Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

3.5 Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών Επιτροπών.

3.6 Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

3.7 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές του Δ.Σ., την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά, όπως αυτά περιγράφονται στον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

3.8 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την εταιρική κουλτούρα, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα

των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και το ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της.

#### **4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

##### **Ατομική Καταλληλότητα**

4.1 Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

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

##### **α. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

4.3 Ένα μέλος Δ.Σ. για να είναι κατάλληλο οφείλει να διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προσόντων που απαιτούνται για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Η εμπειρία θα πρέπει να είναι τόσο πρακτική, όσο και θεωρητική κατά την επαγγελματική δραστηριότητα. Επιπροσθέτως, σε συνάρτηση των αρμοδιοτήτων του, θα πρέπει να κατανοεί τη δραστηριότητα και το σκοπό της Εταιρείας και τους κινδύνους που καλείται να διαχειριστεί.

4.4 Ειδικότερα, το μέλος Δ.Σ. ανάλογα με τον ρόλο του (ως Προέδρου, Αντιπροέδρου, Διευθύνοντος Συμβούλου ή μέλους), την ιδιότητά του (ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους) και τις ειδικότερες αρμοδιότητες που δύναται να του ανατεθούν οφείλει να διαθέτει:

- επαρκείς θεωρητικές γνώσεις, λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου και του είδους της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και τυχόν επαγγελματικών πιστοποιήσεων που έχει αποκτήσει

- επαγγελματική επάρκεια για τυχόν εξειδικευμένα θέματα που αφορούν στον ρόλο του και τις αρμοδιότητές του,
- επαρκή γνώση στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας

4.5 Για την αξιολόγηση της επαρκούς επαγγελματικής εμπειρίας του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά

- οι προηγούμενες ή/και υφιστάμενες θέσεις του σε διοικητικά ή διευθυντικά όργανα άλλων οντοτήτων (λαμβανομένων υπόψη του ρόλου, της ιδιότητας και τυχόν ειδικότερων αρμοδιοτήτων που του είχαν/έχουν ανατεθεί ως μέλος αντίστοιχων οργάνων σε αυτές τις οντότητες) ή άλλες θέσεις απασχόλησης που το μέλος κατείχε/κατέχει σε άλλη οντότητα και οι ειδικότερες αρμοδιότητες που ασκούσε/ασκεί σε αυτή,
- 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.

4.6 Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων, με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία, καθώς και άλλες πληροφορίες όπως τίτλους σπουδών, συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες, θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου, συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις.

4.7 Εν προκειμένω, για την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά τα ακόλουθα: (α) ο ρόλος, τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες για τη θέση αυτή ικανότητες (β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (γ) η επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί προηγουμένως και (δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται ενδεικτικά από τους ακαδημαϊκούς ή άλλους τίτλους σπουδών και την επαγγελματική του εξέλιξη.

4.8 Ειδικότερα δε, αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενδέχεται η επαρκής πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, να αποδεικνύεται είτε από την κατοχή θέσης ευθύνης, είτε από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα στον κλάδο της ενέργειας ή σε παρεμφερές αντικείμενο.

4.9 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν επαρκώς τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτοί προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού.

## **β. Εχέγγυα ήθους και φήμης**

4.10 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Κριτήρια αξιολόγησης της φήμης και τους ήθους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν επίσης οι προσωπικές δεξιότητες, όπως για παράδειγμα η αποφασιστικότητα και δυνατότητα λήψης αποφάσεων, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η κριτική ικανότητα, η ηγετική ικανότητα, η αφοσίωση και το ήθος, το ομαδικό πνεύμα, το αίσθημα ευθύνης.

4.11 Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

4.12 Για την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της εντιμότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά, όπως έγγραφα της αρμόδιας δικαστικής ή διοικητικής αρχής του κράτους της καταγωγής ή προέλευσής τους για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με 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, λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος, 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. Λαμβάνονται επίσης υπόψη ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

4.13 Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι η υποβολή, κατά την κρίση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, στην Εταιρεία των παρακάτω:

- α. υπεύθυνη δήλωση των υποψηφίων ότι δεν συντρέχει το/τα ανωτέρω κώλυμα/τα,
- β. προσκόμιση αποσπασμάτων ποινικού μητρώου,
- γ. λήψη άλλων στοιχείων και σχετικών δικαιολογητικών για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις.

4.14 Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρχή.

#### **γ. Σύγκρουση συμφερόντων**

4.15 Η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020. Στην εν λόγω Πολιτική περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που κατ' εξαίρεση θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

4.16 Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων εξετάζονται ο βαθμός τήρησης των κριτηρίων ανεξαρτησίας που προβλέπονται στη «Διαδικασία γνωστοποίησης σχέσεων

εξάρτησης των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου» ειδικότερα για ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν περιπτώσεις που σχετίζονται με την οικογενειακή, επαγγελματική ή κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου οι οποίες θα μπορούσαν πραγματικά ή δυνητικά να οδηγήσουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

4.17 Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων).

#### **δ. Ανεξαρτησία κρίσης – Αντικειμενικότητα – Ανεξαρτησία**

4.18 Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση η οποία είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι εκτελεστικό ή μη ή «ανεξάρτητο». Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

4.19 Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

4.20 Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς οι οποίες περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων :

- Θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων των άλλων μελών του Δ.Σ.,
- Την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. και

ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.,

- Την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης

#### **ε. Διάθεση επαρκούς χρόνου**

4.21 Όλα τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον επαρκή χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, των βασικών κινδύνων της και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

4.22 Ακόμα, η Εταιρεία 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 συμμετέχει ως μέλος. Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί αν τα μέλη του αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η παρουσία και συμμετοχή στις συνεδριάσεις ή στη λήψη αποφάσεων, η προετοιμασία για αυτά και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

### **Συλλογική Καταλληλότητα**

#### **α. Γενικά**

4.23 Εκτός από την ατομική καταλληλότητα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει 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. Το Δ.Σ. της Εταιρείας είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

4.24 Τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα (3)

ετών και μπορούν να επανεκλέγονται χωρίς περιορισμούς. Σύμφωνα με την Ελληνική Νομοθεσία, η ιδιότητα του μέλους του Δ.Σ. μπορεί να ανακληθεί με απόφαση Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών.

## **β. Γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία**

4.25 Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας, καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρία και γνώση μεταξύ των μελών του. Ειδικότερα, βεβαιώνεται ότι υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάσουν τις απόψεις τους.

4.26 Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Το Δ.Σ. ως σύνολο κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας μεταξύ άλλων και όσον αφορά :

- I. στις βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτές
- II. στον στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας
- III. στις χρηματοοικονομικές αναφορές
- IV. στην κατανόηση του τρόπου λειτουργίας του Δ.Σ.,
- V. στην συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- VI. στην κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- VII. στην εξοικείωση με το αντικείμενο των επιμέρους Επιτροπών του Δ.Σ.
- VIII. στην ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- IX. στην επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της
- X. στην πολυμορφία,
- XI. στη λογιστική ή/και στην ελεγκτική.

## 5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

5.1 Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. και συστήνεται η συνδρομή της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

5.2 Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. και προς τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Η εν λόγω αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. αποτελεί μέρος της ετήσιας αξιολόγησης του Δ.Σ., την ευθύνη διενέργειας της οποίας έχει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και τα ευρήματα αυτής επεξεργάζεται και παρουσιάζει στο Δ.Σ. ο Πρόεδρος του Δ.Σ..

5.3 Προς τον σκοπό αυτό, κάθε υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Δ.Σ. υποχρεούται να ενημερώνει την Εταιρεία σχετικά με την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική, καθώς και σχετικά με οποιαδήποτε μεταβολή επέλθει σε αυτά, και να προσκομίζει τυχόν απαιτούμενα έγγραφα τεκμηρίωσης ή άλλα δικαιολογητικά. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, αντίστοιχα, δύναται να συγκεντρώνει την σχετικώς απαιτούμενη τεκμηρίωση, τόσο από τα υποψήφια, όσο και από τα υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ. ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

5.4 Το Δ.Σ. μπορεί κατά την κρίση του και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων να αποφασίζει τη διενέργεια αξιολόγησής του και από τρίτους συμβούλους, είτε σε τακτή, είτε σε ad hoc βάση στο πλαίσιο της αξιολόγησης του Δ.Σ..

5.5 Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος τυχόν της γνωστοποιηθεί, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους και ενημερώνει το Δ.Σ. σχετικά.

5.6 Εκτός από την ως άνω τακτική αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., η καταλληλότητα μέλους ή μελών αυτού αξιολογείται και εκτάκτως, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

5.7 Σε περίπτωση που στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εντοπισθείσας αδυναμίας. Τέτοιου είδους διορθωτικά μέτρα μπορεί για παράδειγμα να είναι η παροχή πρόσθετης εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές στο/στα μέλος/η του Δ.Σ., ή η αναπροσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ..

5.8 Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και τα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

5.9 Εάν η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. οφείλεται σε λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Δ.Σ. μεριμνά για την παύση και την αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

5.10 Το Δ.Σ. μεριμνά για την υιοθέτηση από την Εταιρεία κατάλληλου σχεδιασμού διαδοχής, σύμφωνα με την οικεία πολιτική της Εταιρείας, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

5.11 Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των

φύλων.

5.12 Η παρούσα Πολιτική της Εταιρείας ακολουθείται όχι μόνον στον τομέα της επιλογής των μελών του Δ.Σ. αλλά και στον τομέα της επιμόρφωσης των μελών του Δ.Σ..

## **6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ – ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΑΝΑ ΦΥΛΛΟ**

6.1 Η πολυμορφία αποτελεί ένα σημαντικό κριτήριο που μπορεί να εμπλουτίσει την λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και να ενισχύσει την ύπαρξη ανεξάρτητων γνώμων και την εποικοδομητική συζήτηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

6.2 Η Εταιρεία διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση των δύο φύλων καθώς και την τήρηση της αρχής της πολυμορφίας κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία τίθεται ως ελάχιστον ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο τουλάχιστον το 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το εν λόγω κριτήριο κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό μελών Δ.Σ.

6.3 Η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα πολιτική καταλληλότητας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ. εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Η Πολιτική περιλαμβάνεται/αναφέρεται στα κριτήρια πολυμορφίας ώστε να διασφαλίζεται ότι έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ. Εκτός από την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, προβλέπεται ρητώς και δεν εφαρμόζεται κανένας απολύτως αποκλεισμός λόγω, φυλής, χρώματος, εθνότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

## **7. ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.**

7.1 Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται την πολιτική και τη διαδικασία επιλογής των μελών Διοικητικού Συμβουλίου που θα διοριστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο, σε περίπτωση απώλειας της ιδιότητας του μέλους κάποιου εκ των μελών ή που θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από τους Μετόχους.

7.2 Πριν από την ανάληψη της θέσης τους, τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνονται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας, ενώ κατά τη διάρκεια της θητείας τους ενημερώνονται για θέματα διαχείρισης, λειτουργίας της Εταιρείας, χρηματοοικονομικών κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης κ.α.

7.3 Ειδικότερα ως προς την επιμόρφωση τα νέα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν στο εισαγωγικό πρόγραμμα, το οποίο προσφέρεται από την Εταιρεία και το οποίο περιλαμβάνει παρουσιάσεις, θέματα διαχείρισης κινδύνων, χρηματοοικονομικής διοίκησης του επιχειρησιακού σχεδίου, σημαντικά χρηματοοικονομικά και λογιστικά θέματα, της κανονιστικής συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης, της διοικητικής δομής, των εκτελεστικών στελεχών και των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών της Εταιρείας. Η Εταιρεία επιπλέον προσφέρει σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. ανεξαρτήτως φύλου προγράμματα συνεχούς επιμόρφωσης και ανάπτυξης με σκοπό να βελτιώσει τις ικανότητες εποπτείας του Δ.Σ.

## **8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

8.1 Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων. Εφόσον μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας αναλάβει προσωρινά θέση στο Δ.Σ. λόγω παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης άλλου μέλους αφού έχει προηγηθεί εισήγηση από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η ανακοίνωση της ιδιότητας του αυτής θα γίνεται από την αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων.



8.2 Η διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων μελών περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

A. Για κάθε υποψήφιο μέλος συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται “Έκθεση Αξιολόγησης” (εφεξής Έκθεση), στην οποία καταγράφεται εάν το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια καταλληλότητας.

B. Στην Έκθεση, ανάλογα με τα προσόντα του υποψήφιου μέλους, εξετάζεται εάν:

- ικανοποιεί πλήρως τα κριτήρια,
- ανταποκρίνεται εν μέρει στα κριτήρια, οπότε και διευκρινίζεται εάν τα κριτήρια αυτά είναι κρίσιμα και ειδικότερα εάν με την απουσία τους: α) δεν διασφαλίζεται η εκπλήρωση των καθηκόντων με επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικειμένου, β) δημιουργούνται κωλύματα σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας.

Γ. Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου των Εκθέσεων, διατυπώνεται η εισήγηση για την επιλογή ή μη υποψήφιου.

## 9. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

9.1 Η Πολιτική τελεί σε εναρμόνιση με το ευρύτερο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχουν οριστεί.

9.2 Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

9.3 Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου.

9.4 Η τεκμηρίωση όσον αφορά στην έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι και ηλεκτρονικό και η τήρησή του τίθεται

υπό την αρμοδιότητα της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης. 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 και λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

