



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ
της ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΒΕΕ

με τις τροποποιήσεις που προτείνονται προς έγκριση προς την Τακτική
Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 11.07.2023

ΕΓΚΡΙΣΗ ΑΡΧΙΚΟΥ ΚΕΙΜΕΝΟΥ: 26^η ΤΑΚΤΙΚΗ Γ.Σ. ΣΤΙΣ 06.07.2021



Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ.....	2
2. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΑΥΤΗΣ	3
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ & ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	5
4. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	7
5. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗΣ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	8
6. ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ (ΠΑΡΟΥΣΑΣ) ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	10
7. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	12
8. ΙΣΧΥΣ & ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	13
9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	14

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ

1.1. Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας με την επωνυμία «ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» [εφεξής η «**Εταιρεία**»], η οποία θεσπίσθηκε κατόπιν σχετικής έγκρισής της από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατ' άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 4706/2020 και εν συνεχεία εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, κατ' άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020 [εφεξής η «**Πολιτική Καταλληλότητας**» ή η «**Πολιτική**»] και η οποία έχει καταρτισθεί με βάση το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και δη σύμφωνα με τη με αριθ. 60/18.09.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς [εφεξής η «**Εγκύκλιος**»], καθώς επίσης και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει [εφεξής ο «**Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης**»], αποτελεί μέρος του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 Ν. 4706/2020 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 για την εξασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας αυτού.

1.2. Η Πολιτική Καταλληλότητας λειτουργεί, μεταξύ άλλων και ως χρήσιμος μηχανισμός επικοινωνίας με τους μετόχους της Εταιρείας, καθώς μέσω της έγκρισης της Πολιτικής Καταλληλότητας από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας αλλά και την εκλογή των υποψηφίων μελών με κύριο γνώμονα τις αρχές και τους κανόνες που αυτή θεσπίζει, διευκολύνονται η άσκηση των δικαιωμάτων τους και ο ενεργός διάλογος της Εταιρείας με αυτούς (shareholder engagement). Αποτελεί, επίσης, αποτελεσματικό εργαλείο άμβλυνσης της διάστασης μεταξύ της ιδιοκτησιακής βάσης (μετόχων) της Εταιρείας και των διοικούντων αυτής (agency theory) μέσω της εκλογής των μελών του ανώτατου διοικητικού οργάνου της Εταιρείας βάσει θεσπισμένων αρχών και κριτηρίων, στην θέσπιση των οποίων έχουν οι μέτοχοι συμμετάσχει ψηφίζοντας στη σχετική Γενική Συνέλευση, εισάγοντας έτσι στη ζωή της Εταιρείας ένα πλαίσιο μετοχικής εποπτείας (shareholder stewardship).

1.3. Η Πολιτική Καταλληλότητας στοχεύει ιδίως στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, της αποτελεσματικής λειτουργίας και της εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, έχοντας ως απώτατο στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Ειδικότερα, η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στην απόκτηση και διατήρηση ικανών προσώπων, που διακατέχονται από ήθος, καλή φήμη και ανεξαρτησία κρίσης και που θα διασφαλίζουν αφενός την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας, των μετόχων της και όλων των ενδιαφερομένων μερών και αφετέρου την ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

1.4. Η Εταιρεία, για τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, λαμβάνει υπόψη της αφενός το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και συγκεκριμένα το Ν. 4706/2020 και ιδίως τις διατάξεις του άρθρου 3 του εν λόγω νόμου, την Εγκύκλιο, καθώς και εκείνες τις διατάξεις που σκιαγραφούν το ρόλο, τις αρμοδιότητες και τις ιδιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τις σχετικές με τα ως άνω κανονιστικές ρυθμίσεις, τις αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και τις συναφείς προβλέψεις του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και αφετέρου την αρχή της αναλογικότητας αναφορικά με τη θέση της στην ελληνική αγορά.

2. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΑΥΤΗΣ

2.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκής, τεκμηριωμένη και διέπεται από αρχές της διαφάνειας και αναλογικότητας.

2.2. Ειδικότερα, η Πολιτική Καταλληλότητας διατυπώνει σαφώς και με τρόπο ολοκληρωμένο, διαφανή και επαρκή τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στην ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του, όπως επίσης και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και της συλλογικής καταλληλότητας αυτού ως οργάνου.

2.3. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της το μέγεθος, τη φύση, το εύρος, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, όπως επίσης και την εσωτερική της οργάνωση και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων.

2.4. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στα κριτήρια καταλληλότητας δεν είναι οριζόντια, ούτε 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 στο επίπεδο ή τους τομείς γνώσης, τις δεξιότητες και την εμπειρία ή όσον αφορά στο χρόνο που απαιτείται να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο τόσο της διοικητικής όσο και της εποπτικής τους αρμοδιότητας). Έτσι σε κάθε περίπτωση, η αξιολόγηση θα βασίζεται τελικώς σε κατά περίπτωση εξέταση, ανάλυση και κρίση.

2.5. Η Πολιτική Καταλληλότητας και η εφαρμογή της βρίσκονται σε συμφωνία με τις σχετικές προβλέψεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καθώς και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία. Ειδικότερα, η Εταιρεία θεσπίζει την Πολιτική Καταλληλότητας έχοντας ως γνώμονα, μεταξύ άλλων, τις ρυθμίσεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της αναφορικά με την οργανωτική διάρθρωση της Εταιρείας και τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε αυτήν, τη διαδικασία ανάδειξης των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και εκλογής αυτών από το αρμόδιο εταιρικό όργανο κ.ο.κ., όπως επίσης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αναφορικά με τη διαδικασία εντοπισμού και πρότασης από την Επιτροπή αυτή προς το Διοικητικό Συμβούλιο, προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Ακόμη, η Πολιτική Καταλληλότητας συμπλέει με τις ρυθμίσεις του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει, αναφορικά με το μέγεθος, τη σύνθεση και τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου, το ρόλο και τις αρμοδιότητες των μελών του, τον τρόπο ανάδειξης και ορισμού αυτών, την περιοδική αξιολόγησή τους κ.ο.κ., υπό την επιφύλαξη της αρχής ‘συμμόρφωση ή αιτιολόγηση’ (comply or explain) που διέπει την εφαρμογή του.

2.6. Την Εταιρεία – και ιδίως το Διοικητικό Συμβούλιο – στο πλαίσιο της διαμόρφωσης της Πολιτικής Καταλληλότητας και της παρακολούθησης της εφαρμογής της, συνδράμουν η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και οι νομικοί (και όχι μόνο) σύμβουλοι της Εταιρείας, μέσω

παροχής σχετικών γνωμοδοτήσεων, και κάθε είδους προτάσεων, ενώ παράλληλα παρακολουθούν, εφόσον τούτο ενδείκνυται και στο μέτρο των αρμοδιοτήτων εκάστου εξ αυτών, τις κανονιστικές μεταβολές και λοιπές νομοθετικές εξελίξεις στο χώρο δραστηριοποίησης της Εταιρείας, την πορεία των δραστηριοτήτων της και των αντίστοιχων αναγκών στελέχωσής της, τις επιδόσεις και την εν γένει ανταπόκριση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο ρόλο τους, ούτως ώστε να συμβάλλουν κατά τρόπο αποτελεσματικό στη διαμόρφωση και την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας.

2.7. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων 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. Η τεκμηρίωση όσον αφορά στην έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό. Η Εταιρεία, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και πιθανά μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

2.8. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της, όπου τούτο ενδείκνυται, την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του – αναλόγως του εάν πρόκειται για εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου – όπως επίσης και την ιδιότητά του ως ανεξάρτητου ή μη, κατ' άρθρο 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020 και Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Έτσι, διακρίνει τις επιμέρους αρχές και κριτήρια της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας με βάση τις προς πλήρωση θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Αυτό δε σημαίνει, ότι διακρίνει τις επιμέρους αρχές και τα κριτήρια της ατομικής καταλληλότητας με βάση τις παραπάνω διαφοροποιήσεις. Παράλληλα, κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της τα ασυμβίβαστα, τα επιμέρους χαρακτηριστικά και τις συμβατικές δεσμεύσεις που τυχόν ισχύουν σε σχέση με τη φύση των δραστηριοτήτων της, συνυπολογίζοντας και τις απαγορεύσεις των διατάξεων των παρ. 4 και 5 του άρθρου 3 Ν. 4706/2020, διασφαλίζοντας την εφαρμογή αυτών.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ & ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Πεδίο Εφαρμογής

3.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας εφαρμόζεται, κατά περίπτωση, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, η ανάδειξη, η εκλογή, η αντικατάσταση και η ανανέωση της θητείας των οποίων θα πρέπει να είναι σύμφωνη με τα οριζόμενα σε αυτήν.

3.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, όπως επίσης και οι λοιπές επιτροπές, μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας το έργο των οποίων συνδέεται με την εφαρμογή και την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας, λαμβάνουν επίσης υπόψη και εφαρμόζουν στο μέτρο του δυνατού τις ρυθμίσεις της Πολιτικής.

Χρόνος αξιολόγησης της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου

3.3. Η Εταιρεία διασφαλίζει την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την αξιολογεί και επαναξιολογεί:

(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· (v) 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.

3.4. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει συνολικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία, ώστε να μπορεί να κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων. Παρά τις απαιτήσεις πείρας, γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται για κάθε ένα εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε ατομικό επίπεδο, θα πρέπει να διασφαλίζεται επιπροσθέτως ότι η συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αποτυπώνει και αντικατοπτρίζει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών. 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, υπό την επιφύλαξη και των οριζόμενων παρακάτω υπό 4.6.: (i) στις περιπτώσεις που περιγράφονται ανωτέρω στην περίπτωση (γ) της παραγράφου 3.3. 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.

3.5. 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. Όπου κρίνεται σκόπιμο, η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει διάφορες εναλλακτικές συνθέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου που μπορούν να προταθούν στους μετόχους.

3.6. Κατά παρέκκλιση, 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, βαριά ασθένεια κ.λπ.)· και (ii) όταν ένα μέλος απαλλάσσεται αιφνιδίως των καθηκόντων του επειδή δεν είναι πλέον κατάλληλο (λ.χ. έκδοση τελεσίδικης απόφασης του άρθρου 9 παρ. 4 Ν. 4706/2020, απώλεια της ιδιότητας της ανεξαρτησίας κ.λπ.). Στις ανωτέρω δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η εκλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να πραγματοποιείται με την επιφύλαξη της θετικής αξιολόγησης της καταλληλότητας 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. Εντός της ίδιας προθεσμίας, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τις σχετικές πληροφορίες που προβλέπονται από το άρθρο 18 παρ. 1 Ν. 4706/2020, προς ενημέρωση των μετόχων και του λοιπού επενδυτικού κοινού. Εάν από την επακόλουθη αξιολόγηση που διενεργεί η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προκύπτει ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για τη θέση του, το εν λόγω μέλος θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά χωρίς καθυστέρηση. Ομοίως, θα πρέπει να ενημερώνονται και οι μέτοχοι για το αποτέλεσμα της εκ των υστέρων αξιολόγησης και για την ανάγκη διορισμού διαφορετικών μελών.

3.6. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μεμονωμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και αντιστρόφως. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών

του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο.

3.7. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της οικείας αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

4. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

4.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.

4.2. Η Εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και καλής φήμης.

4.3. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

4.4. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

4.5. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης τους, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

4.6. Η Εταιρεία 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 πραγματοποιείται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

4.7. 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 του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών των επιτροπών του.

5. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗΣ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

5.1 ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

5.1.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Το μέγεθος και η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου επιτρέπουν την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του και αντικατοπτρίζουν το μέγεθος, τη δραστηριότητα και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της Εταιρείας.

5.1.2. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει πολυμορφία δεξιοτήτων, απόψεων, ικανοτήτων, γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, ώστε να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους. Η σύνθεση αυτή στοχεύει στην καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των εταιρικών συμφερόντων καθώς και τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων, δεδομένου ότι έτσι αυξάνεται η δεξαμενή ικανοτήτων, εμπειρίας και οπτικής, που η Εταιρεία διαθέτει για τις υψηλότερες θέσεις της, καθώς και η ανταγωνιστικότητά της, η παραγωγικότητά της και η καινοτομία της.

5.1.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποτελείται από πέντε (5) έως δεκαπέντε (15) μέλη, κάτι το οποίο ανταποκρίνεται στο μέγεθος και τη φύση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, δεδομένου ότι η κλίμακα αυτών δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας βρίσκεται πάντα σε σύμπλευση με τις διατάξεις του άρθρου 5 Ν. 4706/2020, ως εκάστοτε ισχύει. Παράλληλα, η Εταιρεία μεριμνά, πλην όμως χωρίς να δεσμεύεται δια της παρούσας, ώστε, το Διοικητικό Συμβούλιο να αποτελείται α) κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, που σύμφωνα με το άρθρο 5 Ν. 4706/2020 δεν πρέπει να υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του και πάντως δεν είναι λιγότερα από δύο (2) και β) από τουλάχιστον δύο (2) εκτελεστικά μέλη. Η Εταιρεία, επίσης, μεριμνά ώστε να τηρεί τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που έχει υιοθετήσει, αναλόγως των αναγκών της και σε περίπτωση μη συμμόρφωσής της, το δηλώνει στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με την αρχή 'συμμόρφωση ή αιτιολόγηση' (comply or explain).

5.1.4. Το Διοικητικό Συμβούλιο λειτουργεί υπό την προεδρία ενός εκ των μελών του και την αντιπροεδρία έτερου μέλους του. Ως Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, κατ' άρθρο 8 Ν. 4706/2020 θα πρέπει να ορίζεται ένα εκ των μη εκτελεστικών μελών του ενώ εάν κατά παρέκκλιση του παραπάνω οριστεί Πρόεδρος ένα εκ των εκτελεστικών μελών, θα πρέπει ο Αντιπρόεδρος να είναι υποχρεωτικά μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά προτίμηση ανεξάρτητο. Η Πολιτική Καταλληλότητας καθώς και τα πρόσωπα που την εφαρμόζουν θα πρέπει να λαμβάνουν τα ως άνω υπόψη τους σχετικά με τις έτι περαιτέρω δεξιότητες που θα πρέπει να έχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την ανάληψη και των εν λόγω ρόλων Προέδρου και Αντιπροέδρου. Το αυτό ισχύει και για τη θέση του Προέδρου στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, όπου σε αυτήν την περίπτωση ο Πρόεδρός τους θα πρέπει να είναι ανεξάρτητος από την Εταιρεία, υπό την έννοια των διατάξεων του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020.

5.2 ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗΣ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διακρίνονται για το ήθος τους και την επαγγελματική τους φήμη, ενώ παράλληλα θα πρέπει να διατηρούν καλή φήμη, ώστε να διασφαλίζεται και η καλή φήμη της Εταιρείας, όπως επίσης και η ορθή και συνετή διοίκηση αυτής. Ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει καλή φήμη εφόσον δεν υπάρχουν ενδείξεις ή βάσιμοι λόγοι περί του αντιθέτου, ενώ αναφορικά με την εν λόγω αρχή δεν μπορεί να εφαρμοσθεί η αρχή της αναλογικότητας, καθώς κάποιος είτε έχει είτε δεν έχει καλή φήμη και ήθος. Η άσκηση δίωξης εναντίον ενός προσώπου, με την επιφύλαξη των κωλυμάτων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 Ν. 4706/2020, δεν σημαίνει ότι καταδεικνύει αυτόματα και δίχως άλλο την ακαταλληλότητα του προσώπου για τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.3 ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η «εμπειρία» νοείται με την ευρεία έννοια και καλύπτει τόσο την πρακτική, επαγγελματική εμπειρία από προηγούμενες δραστηριότητες όσο και τις θεωρητικές γνώσεις (γνώσεις και δεξιότητες) που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν βασικές γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριότητας της Εταιρείας, καθώς και το χρηματιστηριακό κλάδο και το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις εταιρείες, οι μετοχές των οποίων είναι εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά που λειτουργεί στην Ελλάδα. Επιπρόσθετη εμπειρία με βάση άλλες σχετικές παραμέτρους δεν αποκλείεται να αναζητηθεί. Επιπλέον, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν γνώσεις σχετικές με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί και θα διαμορφώνεται στο μέλλον. Ειδικότερα, τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να διαθέτουν γνώσεις αναφορικά με τις υποχρεώσεις και τις δυνατότητες των εισηγμένων (και όχι μόνο) εταιρειών να παράγουν αξία μακροπρόθεσμα, μέσω θέσπισης και παρακολούθησης δεικτών που καταγράφουν τις επιδόσεις τους σε θέματα περιβάλλοντος, κοινωνίας και εταιρικής διακυβέρνησης (δείκτες ESG).

5.4 ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι σε θέση να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην Εταιρεία. Η διενεργούμενη αξιολόγηση περί του εκτιμωμένου χρόνου που δύναται να διαθέσει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αφενός ποσοτική (λ.χ. βάσει του αριθμού των θέσεων του μέλους σε έτερα διοικητικά όργανα) και αφετέρου ποιοτική (λ.χ. το μέγεθος των οντοτήτων στη διοίκηση των οποίων συμμετέχει).

6. ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ (ΠΑΡΟΥΣΑΣ) ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

6.1. Διοικητικό Συμβούλιο

6.1.1. 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 απαιτείται, 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.

6.1.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν των σχετικών προτάσεων και εισηγήσεων από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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. Σημειώνεται, πως 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.

6.1.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την ενημέρωση των μετόχων για τα υποψήφια μέλη του, κατ' άρθρο 18 Ν. 4706/2020.

6.1.4. 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).

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

6.1.6. Ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου προΐσταται στην αξιολόγηση του Προέδρου του από το Διοικητικό Συμβούλιο ή εάν κατ' εξαίρεση δεν είναι ο Αντιπρόεδρος ανεξάρτητος από την Εταιρεία, τότε της διαδικασίας αυτής προΐσταται ένα εκ των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

6.1.7. Σε περίπτωση που εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφισταμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο και κυρίως ο Πρόεδρος αυτού βρίσκονται σε επικοινωνία με την Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, (με την βοήθεια του Νομικού Τμήματος) της Εταιρείας και τη Μονάδα Εταιρικών Ανακοινώσεων της Εταιρείας, 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 αναφορικά με τις αλλαγές σε πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα.

6.2. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

6.2.1. 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, αναφορικά με την Πολιτική Καταλληλότητας, καθορίζει το περιεχόμενο της συνέντευξης με υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, επισκοπεί και εγκρίνει τα ερωτηματολόγια πριν από τη διενέργεια κάθε αξιολόγησης των υποψηφίων ή μη μελών και καθορίζει το χρονοδιάγραμμα της αξιολόγησης. Επιπλέον γνωμοδοτεί όσον αφορά την ατομική καταλληλότητα των υποψηφίων μελών.

6.2.2. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.

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

6.3. Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης

6.3.1. Η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, και ειδικότερα το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης (με την βοήθεια του Νομικού Τμήματος της Εταιρείας), σε συνεργασία με τους εξωτερικούς νομικούς του συμβούλου, συνδράμει τα αρμόδια εταιρικά όργανα και τις επιμέρους αρμόδιες μονάδες και υπηρεσίες για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και της αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο κατά την ανάδειξή τους ως υποψηφίων μελών του, όσο και σε περιοδική βάση.

6.3.2. Η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, και ειδικότερα το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι υπεύθυνη για την τήρηση του ειδικού αρχείου για την έγκριση της πολιτικής, αλλά και την καταγραφή της αξιολόγησης των μελών, του τρόπου επιλογής τους κ.ο.κ.

6.4. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, κατά τρόπο κεντρικό και ανεξάρτητο, συνεπικουρεί τα αρμόδια όργανα και τις λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις στη διαμόρφωση και εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας, στον περιοδικό έλεγχο αυτής 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.

7. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

7.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, η οποία έχει προβλέψει τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας.

7.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας. Σε αυτό του το έργο έχει τη συνδρομή κυρίως της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο.

7.3. 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 Μονάδων και Οργάνων, 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.

7.4. Το Διοικητικό Συμβούλιο, συνεπικουρούμενο κυρίως από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, την Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τους νομικούς συμβούλους της Εταιρείας, 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.).

7.5. Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τόσο της Πολιτικής Καταλληλότητας, όσο και της εφαρμογής αυτής και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης στην Πολιτική και της εν τοις πράγμασι ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης εξετάζουν επισταμένα 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 Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθούν τη συμμόρφωση του Διοικητικού Συμβουλίου με τις παραπάνω εισηγήσεις της και μεριμνά για την εν τοις πράγμασι υλοποίηση αυτών.

8. ΙΣΧΥΣ & ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

8.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, κατ' άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020.

8.2. Οι τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται το πρώτον από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατ' άρθρο 3 παρ.1 Ν. 4706/2020, και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020. Ως ουσιώδης τροποποίηση νοείται εκείνη η οποία εισάγει παρεκκλίσεις ή μεταβάλλει 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 πολυμορφίας και δη της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κ.λπ.). Οι ουσιώδεις τροποποιήσεις θα πρέπει να εξετάζονται ανά περίπτωση και θα ισχύουν από την έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση, σε αντίθεση με τις λοιπές επουσιώδεις τροποποιήσεις για την θέση σε ισχύ των οποίων αρκεί η έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατά τα ως άνω.

8.3. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, μέσω της συνεργασίας τόσο μεταξύ τους, όσο και με το καταρχήν αρμόδιο εταιρικό όργανο για τη θέσπιση της εν λόγω πολιτικής, ήτοι το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι παραπάνω επιτροπές επιμέρους μονάδες, των οποίων το αντικείμενο είναι συναφές με τη λειτουργία της Πολιτικής Καταλληλότητας, παρέχουν επαρκή στήριξη στο Διοικητικό Συμβούλιο για τη σκιαγράφηση των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβανομένης υπόψη τυχόν συμμετοχής του σε Επιτροπές αυτού, της φύσης των καθηκόντων του, αναλόγως του εάν πρόκειται για εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και του χαρακτηρισμού του ως ανεξάρτητου ή μη, καθώς και των ειδικότερων ασυμβιβάστων ή χαρακτηριστικών ή συμβατικών δεσμεύσεων που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει.

8.4. Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται επικαιροποιημένη στον επίσημο ιστότοπο της Εταιρείας www.krikri.gr.

8.5. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική Καταλληλότητας και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων και τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καθώς και της Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τυχόν άλλων Οργάνων/Μονάδων της ή εξωτερικών φορέων που χρησιμοποιεί η Εταιρεία, αναφορικά με την αποτελεσματικότητα και την επάρκεια της Πολιτικής Καταλληλότητας και τον τρόπο εφαρμογής της.

8.6. Η Εταιρεία τηρεί αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι και ηλεκτρονικό, με το υλικό που τεκμηριώνει την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων αυτής (λ.χ. πρακτικά και εκθέσεις και εισηγήσεις των αρμοδίων εμπλεκόμενων εταιρικών οργάνων και των μελών αυτών).

9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

A. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

9.1. Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται κυρίως με βάση τα παρακάτω αναφερόμενα κριτήρια καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, και πάντα υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας σε σχέση με τα μεγέθη της Εταιρείας που κατά περίπτωση λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή των εν λόγω κριτηρίων – εφόσον τούτο ενδείκνυται (λ.χ. η αρχή της αναλογικότητας δεν μπορεί να αφορά στα εχέγγυα ήθους, ανεξάρτητης κρίσης, καλής φήμης κ.ο.κ.).

9.2. Τα ειδικά κωλύματα, οι υποχρεώσεις και οι προϋποθέσεις που προβλέπει η νομοθεσία (λ.χ. τα κωλύματα του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 Ν. 4706/2020, οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020, οι προϋποθέσεις καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 Ν. 4449/2017, για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου) εφαρμόζονται παράλληλα με τα κριτήρια καταλληλότητας και αν και δεν αποτελούν αντικείμενο εκτενούς ανάπτυξης της Πολιτικής Καταλληλότητας, εντούτοις και ιδίως αναφορικά με την καταλληλότητα των μελών της Επιτροπής Ελέγχου η Πολιτική θέτει τις προϋποθέσεις που εξασφαλίζουν την καταλληλότητα των μελών της. Ιδίως και αναφορικά με τα κωλύματα των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 Ν. 4706/2020, προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές εισηγμένης Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

9.3. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

9.3.1. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης, των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση και της συμμετοχής τους σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως στην Επιτροπή Ελέγχου. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει ένα πρόσωπο λόγω της επαγγελματικής του πορείας και σταδιοδρομίας, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που ένα πρόσωπο αποκτά μέσω της εκπαιδευτικής και ακαδημαϊκής του πορείας αλλά και της εν γένει θεωρητικής του κατάρτισης γύρω από τις δραστηριότητες της Εταιρείας και το χρηματιστηριακό κλάδο.

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

α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,

β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της ευρύτερης ακαδημαϊκής και επαγγελματικής κατάρτισης,

γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που προηγουμένως έχουν αποκτηθεί, και

δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, κάθε μέλος ή υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλει, μέσω mail, τις σχετικές πληροφορίες περί των γνώσεων, των δεξιοτήτων και εμπειρίας στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (βλ. σχετικό Υπόδειγμα στο **Παράρτημα Ι** της παρούσας).

9.3.3. Ειδικότερα και αναφορικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που ένα (υποψήφιο) μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχει για να μπορεί να επιτελέσει τα καθήκοντά του σε σχέση με τον γενικό κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας, δηλαδή την παραγωγή, επεξεργασία και εμπορία τροφίμων και ιδανικά ακόμη ειδικότερα στον κλάδο παραγωγής, επεξεργασίας και εμπορίας γάλακτος, γιαούρτης, παγωτού, η Εταιρεία θέτει και αναζητά κυρίως, πλην όμως όχι αποκλειστικώς, τα κάτωθι κριτήρια καταλληλότητας, αναλόγως πάντα και των εκάστοτε αναγκών της.

Ειδικότερα:

- Τα μέλη που απαρτίζουν το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να έχουν την ικανότητα να παρακολουθήσουν, να ελέγξουν και να συμβάλλουν ουσιαστικά στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων όλων των τμημάτων και κατ' επέκταση όλης της Εταιρείας.
- Η Εταιρεία αναζητάει άτομα τα οποία να έχουν ηγετικές ικανότητες και δεξιότητες και να διακατέχονται από ομαδικό πνεύμα και διάθεση συνεργασίας.
- Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Στο πλαίσιο αυτό, συνεκτιμώνται η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.
- Για την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη προηγούμενες θέσεις που κατείχε το υποψήφιο μέλος και η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση. Επιθυμητή είναι η επιχειρηματική εμπειρία, σε διευθυντική θέση, ανεξαρτήτως κλάδου, κατ' ελάχιστον πέντε (5) χρόνια.
- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Επιθυμητά είναι η κατοχή μεταπτυχιακού διπλώματος, καθώς και η καλή γνώση τουλάχιστον μιας (1) ξένης γλώσσας.
- Η Εταιρεία αναζητάει άτομα τα οποία να έχουν εμπειρία στο χώρο της παραγωγής, και εμπορίας τροφίμων και δη γαλακτοκομικών προϊόντων (γάλακτος, γιαούρτης, παγωτού).

- Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ακόμη, επιθυμητή είναι η κατάρτιση ή/και η προηγούμενη εμπειρία στο χώρο της κανονιστικής συμμόρφωσης σε σχέση με την γενική εποπτεία και παρακολούθηση της εκτελεστικής διοίκησης της Εταιρείας.
- Η Εταιρεία, επίσης, αξιολογεί θετικά τις γνώσεις σε ζητήματα κεφαλαιαγοράς και λειτουργίας των εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά και δη αυτό του Χρηματιστηρίου Αθηνών.
- Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης (βλ. παρακάτω υπό 9.5).
- Η Εταιρεία αναζητάει άτομα τα οποία να έχουν γνώσεις και να επιμορφώνονται συχνά σε θέματα σχετικά με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης και της θέσπισης και παρακολούθησης δεικτών και κριτηρίων ESG

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο. Διενεργείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διεξοδική ανάλυση της κατάρτισης και της εμπειρίας του (υποψηφίου) μέλους, δεδομένου ότι επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί και από το βαθμό ευθύνης του, τα καθήκοντα του και την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

9.3.4. Τα παραπάνω κριτήρια λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των προσώπων που καταλαμβάνουν ή πρόκειται να καταλάβουν θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο 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.

9.3.5. Σε κάθε περίπτωση η πλήρωση των ως άνω κριτηρίων τεκμηριώνεται – τόσο στο πλαίσιο της ανάδειξης των υποψηφίων όσο και της περιοδικής αξιολόγησης – επαρκώς, μέσω της προσκόμισης από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικών δικαιολογητικών και στοιχείων (λ.χ. πτυχίο από κάποιο πανεπιστημιακό ίδρυμα, πλήρες βιογραφικό σημείωμα, λοιπά διπλώματα, τίτλοι σπουδών και βεβαιώσεις συμμετοχής σε σεμινάρια, τίτλοι επάρκειας σε ξένες γλώσσες κ.λπ.), τα οποία φυλάσσονται 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.

9.3.6. 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 και τα οποία δεν είναι σταθερά, καθώς εξαρτώνται από τις συνθήκες που περιβάλλουν την δραστηριότητα και την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας και τις αντίστοιχες ανάγκες που προκύπτουν.

9.3.7. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν, κατ' ελάχιστον, βασικές θεωρητικές γνώσεις, που προκύπτουν από τις σπουδές τους ή/και από την επιχειρηματική τους εμπειρία, που τους επιτρέπουν να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρείας. Το επίπεδο και η φύση της εμπειρίας που απαιτείται από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των διοικητικών του καθηκόντων μπορεί να διαφέρουν από την εμπειρία που απαιτείται από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των εποπτικών του καθηκόντων. Σε κάθε περίπτωση, το μέλος θα πρέπει να διαθέτει βασικές θεωρητικές γνώσεις που καλύπτουν τους ακόλουθους τομείς (αν και για ορισμένες θέσεις οι γνώσεις αυτές μπορεί να αποκτηθούν μέσω συγκεκριμένης κατάρτισης):

Κατά περίπτωση, και αναλόγως της θέσης και του ρόλου του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Οικονομικά, Λογιστική, Ελεγκτική
- Διοίκηση Επιχειρήσεων
- Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Πωλήσεις, Επικοινωνία
- Παραγωγική Διαδικασία
- Μηχανική Περιβάλλοντος

9.3.8. Μπορεί να θεωρηθεί απαραίτητη η πρόσθετη εμπειρία με βάση σχετικές παραμέτρους, π.χ. τα συγκεκριμένα καθήκοντα για τα οποία προορίζεται ο διοριζόμενος, τη φύση, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας που θα τον απασχολήσουν ή με βάση άλλες παραμέτρους που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην εκάστοτε περίπτωση.

9.3.9. Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται ιδίως υπόψη το επίπεδο και το προφίλ της εκπαίδευσης του μέλους, η οποία θα πρέπει να σχετίζεται με τον τομέα των τροφίμων ή άλλους συναφείς τομείς (κυρίως, πλην όχι περιοριστικά και ανά κρινόμενη περίπτωση, οικονομικά, δίκαιο, διοίκηση, κανονιστική ρύθμιση του γαλακτοβιομηχανικού τομέα, πληροφορική, τεχνολογία τροφίμων, κανονιστική ρύθμιση της χρηματιστηριακής αγοράς, μηχανική περιβάλλοντος). Η πρακτική εμπειρία αξιολογείται βάσει των προηγούμενων θέσεων που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε, του αριθμού των υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων, της πραγματικής συναφούς εμπειρίας που απέκτησε κ.λπ. Λαμβάνονται επίσης υπόψη τα προγράμματα κατάρτισης που έχει ήδη ολοκληρώσει ή πρόκειται να ολοκληρώσει ο διοριζόμενος.

9.3.10. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου – και ιδίως εκείνα που θα ασκούν μη εκτελεστικά καθήκοντα – θα ήταν σκόπιμο να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, ως αυτές προκύπτουν τόσο από τη νομοθεσία όσο και από τον

Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των επιτροπών του, καθώς και να γνωρίζουν και να κατανοούν θέματα που αφορούν την θέσπιση κριτηρίων ESG και την παρακολούθησή τους, με στόχο την βιώσιμη ανάπτυξη.

9.3.11. Οι αξιολογήσεις της καταλληλότητας, κατά τα ως άνω, διενεργούνται πάντοτε ανάλογα με την περίπτωση και το χρόνο που διαθέτει η Εταιρεία για να αναδείξει έναν υποψήφιο. Έτσι, προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα και να μειωθεί η διάρκεια των περιόδων αξιολόγησης σε περιπτώσεις ξαφνικής και για οιονδήποτε λόγο απώλειας ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και ανάγκης άμεσης αντικατάστασης αυτού κατ' άρθρα 82 Ν. 4548/2018 και 9 παρ. 4 Ν. 4706/2020, μπορεί να ακολουθείται μια προσέγγιση δύο σταδίων. Στο πρώτο στάδιο, η εμπειρία του διοριζομένου αξιολογείται βάσει ορίων τα οποία θεωρείται ότι υποδηλώνουν επαρκή εμπειρία. Ακόμη και αν δεν πληρούνται αυτά τα όρια, ο διοριζόμενος μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλος και να διορισθεί ως αντικαταστάτης εκπαιδευμένος μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά σε μια τέτοια περίπτωση είναι απαραίτητη η διενέργεια συμπληρωματικής αξιολόγησης (δεύτερο στάδιο), όταν η εκλογή του θα πρέπει είτε απλώς να ανακοινωθεί, είτε να επικυρωθεί από τη Γενική Συνέλευση, οπότε και θα πρέπει να παρουσιασθούν στη Γενική Συνέλευση οι λόγοι που θεωρείται ότι πληρούνται τα κριτήρια καταλληλότητας, κατ' άρθρο 18 Ν. 4706/2020. Εάν εν τω μεταξύ κριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων ότι δεν πληρούνται επαρκώς τα κριτήρια καταλληλότητας οφείλει το Διοικητικό Συμβούλιο να εισηγηθεί στη Γενική Συνέλευση την αντικατάσταση του αρχικώς εκλεγέντος και την εκλογή έτερου κατάλληλου προσώπου στη θέση αυτού. Κατά τα λοιπά ισχύουν και εφαρμόζονται οι προβλέψεις σχετικά με το χρόνο της αξιολόγησης της καταλληλότητας, ως ρυθμίζονται στο ως άνω κεφάλαιο 3 της παρούσας.

9.4. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

9.4.1. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα, ώστε να διασφαλίζεται η συνετή και χρηστή διοίκηση της Εταιρείας αφενός και η διατήρηση της καλής φήμης αυτής αφετέρου. Κατά τεκμήριο θεωρείται ότι ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά. Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του διοριζομένου εγείρει αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει τη συνετή και χρηστή διαχείριση της Εταιρείας, τούτο αποτελεί αντένδειξη της πλήρωσης των ως άνω κριτηρίων.

9.4.2. Η αρχή της αναλογικότητας δεν μπορεί να εφαρμοσθεί στα εν λόγω κριτήρια φήμης και ήθους, ούτε στην αξιολόγηση αυτών, δεδομένου ότι κάποιος μπορεί να έχει είτε καλή είτε κακή φήμη.

9.4.3. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 τελεσιδικές διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ή και τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια

αρχή, 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 Ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη και αξιολογούνται τα κάτωθι:

α) η φύση της κατηγορίας (μεταξύ άλλων, κατά πόσον η κατηγορία είναι ποινικής ή διοικητικής φύσης ή κατά πόσον περιλαμβάνει κλονισμό της σχέσης εμπιστοσύνης), το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η διαδικασία (π.χ. ανάκριση, δίωξη, ποινή, έφεση) και η πιθανή κύρωση σε περίπτωση καταδίκης·

β) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους·

γ) η προσωπική συμμετοχή του διοριζομένου και ο ρόλος του ως εμπλεκόμενου προσώπου, ιδίως όσον αφορά εταιρικές παραβάσεις·

δ) η σοβαρότητα του αδικήματος ή του 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.)·

ε) η ποινή που επιβλήθηκε·

στ) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή·

ζ) ο χρόνος που έχει παρέλθει από την επιλήψιμη πράξη καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου μετά από την παράβαση ή το αδίκημα και ιδίως τυχόν υποτροπή αυτού.

9.4.4. Αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών μπορεί να λάβει χώρα από τον διοριζόμενο αλλά και την Εταιρεία, έτσι ώστε να επιβεβαιωθεί η εμπιστοσύνη της στον διοριζόμενο και να μειωθεί ο κίνδυνος που διατρέχει η Εταιρεία ως προς τη φήμη της.

9.4.5. Τυχόν εκκρεμούσες διαδικασίες μπορεί, επίσης, να έχουν αντίκτυπο στην ικανότητα του μέλους να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του και για αυτό αξιολογούνται και σε αυτήν τη βάση.

9.4.6. Λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους και τα κριτήρια ήθους και φήμης που παρατίθενται ανωτέρω, η σχετική αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας των (υποψήφιων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, διενεργείται σε πρώτο στάδιο από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επί τη βάσει σχετικού Ερωτηματολογίου-Δήλωσης, υπόδειγμα του οποίου παρατίθεται στο **Παράρτημα II** της παρούσας. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με την Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης υποβάλλουν, το ταχύτερο δυνατόν, την εισήγησή της στο Διοικητικό Συμβούλιο.

9.4.7. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει, επίσης, να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών τυχόν συμβάντων ή σσονος σημασίας στη φήμη ενός μέλους. Σε κάθε περίπτωση, επαφίεται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και τελικώς, στο Διοικητικό Συμβούλιο, η αξιολόγηση ως προς τον βαθμό στον οποίο η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του (υποψήφιου) μέλους –όπως τούτη προκύπτει από τις

πληροφορίες που συλλέγονται από την Εταιρεία εγείρει βάσιμες αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και, τελικώς, το Διοικητικό Συμβούλιο δύνανται, επί τη βάσει δεόντως αιτιολογημένης απόφασης, να προσδώσει διαφορετική βαρύτητα στους παράγοντες ή καταστάσεις που αναφέρονται παραπάνω και στο **Παράρτημα II** ή/και να λάβουν υπόψη τους άλλα πραγματικά περιστατικά, καταστάσεις και παράγοντες που επιδρούν κατά τρόπο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στην ανωτέρω αξιολόγηση της φήμης και ήθους του (υποψήφιου) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

9.5. Ανεξαρτησία Κρίσης & Σύγκρουση Συμφερόντων

9.5.1. Για κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση και κρίση. Η 'ανεξαρτησία του νου' αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια της επιτέλεσης του διοικητικού έργου και ειδικότερα κατά τη διάρκεια των συζητήσεων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τη λήψη αποφάσεων εντός αυτού και την καθαυτή διεκπεραίωση των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών πράξεων που ενδεχομένως δε βασίζονται σε προηγούμενη συλλογική απόφαση του διοικητικού οργάνου.

9.5.2. Η ανεξαρτησία κρίσης και βούλησης 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.

9.5.3. Η ανεξάρτητη βούληση μπορεί να επηρεαστεί από συγκρούσεις συμφερόντων. Η ανυπαρξία, όμως, συγκρούσεων συμφερόντων στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου δε συνεπάγεται δίχως άλλο ότι αυτό λειτουργεί και με ανεξάρτητη κρίση.

9.5.4. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν με τρόπο ενεργό στις συνεδριάσεις του οργάνου, εκφράζουν με αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία βούλησης της απόψεως τους και λαμβάνουν ίδιες ορθές, συνετές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

9.5.5. 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 Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, λαμβάνεται υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και

γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

Όλα τα παραπάνω, προφανώς, ζητούνται και αξιολογούνται από την Εταιρεία, υπό το πρίσμα της συλλογικής φύσης του Διοικητικού Συμβουλίου ως διοικητικού οργάνου και της επιτελικής ανάγκης για τη λήψη αποφάσεων προς το εταιρικό συμφέρον και την χρηστή διοίκηση της Εταιρείας. Έτσι, οι φωνές ‘αντίρρησης’ θα πρέπει να είναι σαφείς, βάσιμες και επαρκώς τεκμηριωμένες και να μην κατατείνουν στην παρακώλυση της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και την παράλυση αυτού.

9.5.6. Η ανεξάρτητη βούληση και η αντικειμενικότητα μπορούν αν επηρεαστούν από συγκρούσεις συμφερόντων και για αυτό η Εταιρεία διαθέτει πολιτικές διακυβέρνησης σχετικά με την αναγνώριση, τη δημοσιοποίηση, την αξιολόγηση, τον περιορισμό, τη διαχείριση και την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων, είτε πρόκειται για πραγματικές, πιθανές, δηλαδή εκείνες οι οποίες μπορούν λογικά να προβλεφθούν και εντοπιστούν (λ.χ. σύναψη μίας – τρέχουσας – επιχειρηματικής σχέσης με πρόσωπο με το οποίο συνδέεται ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) είτε για εικαζόμενες (λ.χ. από το κοινό). Ως σύγκρουση συμφερόντων νοείται η πραγμάτωση των συμφερόντων ενός μέλους που θίγει τα συμφέροντα της Εταιρείας βλάπτει το εταιρικό συμφέρον.

9.5.7. Ειδικότερα, η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του άρθρου 14 Ν. 4706/2020, η οποία είναι καταγεγραμμένη στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στην οποία περιλαμβάνονται, για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ’ εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν για την Εταιρεία αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης, καθώς λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων. 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.

9.5.8. 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.

9.5.9. Τα (προς ανάδειξη) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωστοποιήσουν στην Εταιρεία κάθε πραγματική, πιθανή ή εικαζόμενη σύγκρουση συμφερόντων. Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία ιδίως με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και τη Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης αξιολογεί το ουσιώδες του κινδύνου που ενέχει η γνωστοποιηθείσα σύγκρουση συμφερόντων. Εάν μια σύγκρουση συμφερόντων θεωρηθεί ουσιώδης, θα πρέπει να ληφθούν επαρκή μέτρα, όπως και όλως ενδεικτικώς, να διενεργηθεί λεπτομερής αξιολόγηση της συγκεκριμένης κατάστασης και να αποφασιστεί ποια αποτρεπτικά/περιοριστικά μέτρα θα εφαρμοστούν, πρωτίστως βάσει της εσωτερικής πολιτικής της όσον αφορά τη σύγκρουση συμφερόντων, εκτός και αν η εθνική νομοθεσία ορίζει ήδη τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

9.5.10. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν θα πρέπει να έχουν σχέση ανταγωνισμού με την Εταιρεία και θα πρέπει να αποφεύγουν κάθε θέση ή δραστηριότητα που δημιουργεί ή φαίνεται να δημιουργεί σύγκρουση ανάμεσα στα προσωπικά τους συμφέροντα και εκείνα της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της κατοχής θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στη διοίκηση ανταγωνιστικών εταιρειών, χωρίς την άδεια της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας. Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα) θα πρέπει να γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

9.6. Διάθεση Επαρκούς Χρόνου

9.6.1. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα διοικητικά συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Διενεργείται, συνεπώς, τόσο ποσοτική όσο και ποιοτική αξιολόγηση.

9.6.2. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και κάθε υφιστάμενο μέλος, περιοδικά όταν η θητεία του είναι προς ανανέωση και εκτάκτως όταν αλλάζουν οι ανάγκες και οι περιστάσεις, για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώσει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού συμβουλίου και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει.

Ποσοτική Αξιολόγηση

9.6.3. Η κατοχή πολλών θέσεων σε διοικητικά όργανα αποτελεί σημαντικό παράγοντα που μπορεί να επηρεάζει τον επαρκή χρόνο που δύναται κάποιος να διαθέσει για τα καθήκοντά του και για αυτό η Εταιρεία αξιολογεί το εάν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατέχει παράλληλα και άλλες

διοικητικές θέσεις σε έτερες εταιρείες ή και λοιπές οντότητες και εν γένει εάν έχει άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες το αποτρέπουν από την διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων του εντός της Εταιρείας.

9.6.4. Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα, θα πρέπει να γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και μετέπειτα καταγράφονται στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ομοίως, τυχόν αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω επαγγελματικές δεσμεύσεις θα πρέπει να αναφέρονται στο Διοικητικό Συμβούλιο μόλις προκύψουν.

9.6.5. Ειδικότερα, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει κατά το διορισμό τους να διασφαλίσουν ότι θα έχουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο διορισμός εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ως μη εκτελεστικού μέλους σε έτερη εταιρεία που δεν είναι θυγατρική ή συνδεδεμένη, θα πρέπει να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

9.6.6. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών. Η συχνότητα παράστασης κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου κατ' έτος στις συνεδριάσεις αυτού και των επιτροπών του, στις οποίες συμμετέχει το κάθε μέλος, γνωστοποιούνται στο πλαίσιο της Δήλωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνουν πάραυτα την Εταιρεία σχετικά με τις τυχόν υποχρεώσεις ή/και την ετεροαπασχόληση που έχουν αναλάβει κατά τα αναφερόμενα αμέσως ανωτέρω. Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία χρησιμοποιεί το Υπόδειγμα του **Παραρτήματος IV** την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να επικαιροποιούν τις παρασχεθείσες πληροφορίες, ενημερώνοντας αμελλητί την Εταιρεία σε περίπτωση επέλευση οιασδήποτε μεταβολής.

Ποιοτική Αξιολόγηση

9.6.7. Πέραν των ποσοτικών περιορισμών για τον αριθμό των θέσεων μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχουν και ποιοτικοί παράγοντες που καθορίζουν τον χρόνο που το μέλος μπορεί να διαθέτει για τα καθήκοντά του, όπως και άλλως ενδεικτικώς:

α) το μέγεθος και οι συνθήκες των λοιπών οντοτήτων στις οποίες το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατέχει τις θέσεις αυτές, καθώς και η φύση, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων που έχει αναλάβει σε αυτές·

β) το μέρος ή η χώρα όπου εδρεύουν οι λοιπές οντότητες·

γ) άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές υποχρεώσεις και συνθήκες (π.χ. μια δικαστική υπόθεση στην οποία εμπλέκεται ο διοριζόμενος)·

δ) ο ταξιδιωτικός χρόνος που απαιτείται για την άσκηση των καθηκόντων·

ε) ο αριθμός των συνεδριάσεων που προγραμματίζονται για το Διοικητικό Συμβούλιο εντός μίας εταιρικής χρήσης καθώς και των επιτροπών αυτού στις οποίες τυχόν συμμετέχει ο διοριζόμενος·

στ) ο χρόνος που χρειάζεται για την απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση·

ζ) η φύση της συγκεκριμένης θέσης και οι αρμοδιότητες του μέλους (π.χ. συγκεκριμένος ρόλος ως διευθύνων σύμβουλος ή πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ή μιας επιτροπής του).

9.6.7. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον ο διοριζόμενος θα είναι σε θέση να διαθέτει επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων του, λαμβάνεται υπόψη τόσο η ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση και ανάπτυξη του μέλους στις συνεχώς μεταβαλλόμενες, κανονιστικές και μη, συνθήκες, καθώς και οι απροσδόκητες συνθήκες που ενδέχεται να δημιουργήσουν αυξημένες ανάγκες για την Εταιρεία.

9.6.8. Η Εταιρεία καταγράφει σε ειδικά τηρούμενο ηλεκτρονικό αρχείο τους ρόλους, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες ικανότητες για τις διάφορες θέσεις στο πλαίσιο του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε (υποψήφιο) μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλων επιτροπών του, στις οποίες συμμετέχει ως μέλος, χρησιμοποιώντας το Υπόδειγμα του **Παραρτήματος V** της παρούσας Πολιτικής. Η Εταιρεία ζητεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να επιβεβαιώσουν ότι είναι σε θέση να αφιερώσουν αυτόν τον χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους (βλ. Υπόδειγμα του **Παραρτήματος IV**).

9.6.9. Η Εταιρεία δια του Προέδρου του ΔΣ και της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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. Στο ίδιο πλαίσιο, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη και εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά στην αφιέρωση επαρκούς χρόνου από άλλα μεμονωμένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

9.6.10. Η Εταιρεία, διά της Γραμματείας του Διοικητικού Συμβουλίου και του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, τηρεί αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και άλλων θέσεων που κατέχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα εν λόγω αρχεία επικαιροποιούνται όταν ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία κάποια μεταβολή ή όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Εταιρείας. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επαναξιολογεί την ικανότητα του μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

9.7. 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.

9.8 Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν πριν από την ανάληψη της θέσης τους, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο και ιδίως η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, στο πλαίσιο της 'στρατολόγησής' στο δυναμικό της Εταιρείας των προσώπων που αναδεικνύονται ως υποψήφια για την πλήρωση θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο, μεριμνούν ώστε τα εν λόγω πρόσωπα, ήδη πριν από την εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση ή το διορισμό τους από το Διοικητικό Συμβούλιο, να έχουν ενημερωθεί και κατανοήσει κυρίως την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, την πολιτική βιώσιμης ανάπτυξής της, το όραμά της, την ιστορία της, το επιχειρηματικό της προφίλ σε εθνικό αλλά και διεθνές επίπεδο και τις αρχές της.

9.9. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες και αποτελεσματικές αποφάσεις συνεκτιμώντας διάφορους κινδύνους και παραμέτρους που συνοδεύουν μία επιχειρηματική απόφαση, όπως το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική, τον κλάδο και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, δεδομένου και του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου να εποπτεύει την ανώτατη διοίκηση που διαδραματίζει σημαντικότατο ρόλο της επιχειρηματικής δράσης της Εταιρείας, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να επεμβαίνουν ευθέως σε καταστάσεις που απαιτείται.

9.10. Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. 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.

9.11. Δεδομένου ότι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, το Διοικητικό Συμβούλιο 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, κυρίως:

- α) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν,
- β) τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές,

- δ) τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- ε) την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- στ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- ζ) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- η) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.
- θ) την στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξής της

9.12. 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 αυτοαξιολόγησή του, βάσει ειδικής διαδικασίας που καταγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ενώ παράλληλα δεν αποκλείεται η Εταιρεία να αναζητά και αξιολόγηση αυτού από τρίτους ανεξάρτητα πρόσωπα. Το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησής του αναφέρει τυχόν κενά και τα συζητά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τη Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τυχόν λοιπές μονάδες, επιτροπές και επιμέρους διευθύνσεις των οποίων οι αρμοδιότητες άπτονται των εν λόγω θεμάτων, καθώς η εποπτεία της καταλληλότητας σε συλλογικό επίπεδο του διοικητικού οργάνου εμπίπτει στο πεδίο της συνεχούς εποπτείας της διακυβέρνησης. Ο τρόπος ενσωμάτωσης ενός διοριζομένου στην καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο είναι ένα από τα κριτήρια που πρέπει να αξιολογούνται όταν διενεργείται η αρχική αξιολόγηση της καταλληλότητας.

9.13. Ειδικά: Η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

9.13.1. Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Ειδικότερα, πρέπει να υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Εταιρεία στοχεύει στην αύξηση του ως άνω ποσοστού έως το 2026.

9.13.2 Η παραπάνω διασφάλιση των ίσων ευκαιριών επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη αυτού.

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

9.14.1. Αναλόγως των ιδιοτήτων και των μερικότερων θέσεων που μπορεί να κατέχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία στο πλαίσιο αυτό εξετάζει συγκεκριμένα κριτήρια τα οποία κατατείνουν στην εξακρίβωση της καταλληλότητας τους για την τον πρώτον κάλυψη της θέσης τους, καθώς και την παρακολούθηση και επιβεβαίωση της διατήρησης της καταλληλότητας αυτής.

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

Ειδικότερα, (υποψήφιο) μέλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κρίνεται κατάλληλο για την ανάληψη της εν λόγω θέσης, 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.

γ) Απαραίτητη 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.

δ) Παρότι είναι επιθυμητή η κατοχή ακαδημαϊκού τίτλου σπουδών ή /και κάποια βεβαίωση παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τη διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού, ή σχετικό τομέα που να άπτεται τόσο των αποδοχών, όσο και της ανάδειξης υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εντούτοις αυτό δεν είναι απολύτως αναγκαίο, καθώς η γνωστική επάρκεια μπορεί να υφίσταται και να προκύπτει από την προηγούμενη σχετική επαγγελματική ή/και επιχειρηματική εμπειρία του (υποψήφιου) μέλους, τα χρόνια της ενασχόλησής του με τον εν λόγω τομέα

9.14.3. 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 / υποκλάδος στον οποίον έχει η ενταχθεί η Εταιρεία στο Χρηματιστήριο Αθηνών, δηλαδή εκείνου των τροφίμων, όσο και του ειδικότερου τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας, δηλαδή εκείνου της παραγωγής και εμπορίας γαλακτοκομικών προϊόντων.

9.14.4. 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:

9.14.5. Ένα (1) τουλάχιστον μέλος της επιτροπής ελέγχου, που είναι ανεξάρτητο κατά την έννοια των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020¹, από την Εταιρεία έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική. Δηλαδή είτε να:

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 των ελληνικών λογιστικών προτύπων θεωρείται αναγκαία.

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 κοκ.

9.14.6. Αναφορικά με την ανεξαρτησία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του (συμπεριλαμβανομένης και της Επιτροπής Ελέγχου, ακόμη και όταν αυτή είναι ανεξάρτητη επιτροπή), η Εταιρεία εξετάζει τόσο πριν από την ανάδειξη ενός προσώπου ως υποψηφίου, όσο και διαρκώς κατά τη διάρκεια της θητείας του, την πλήρωση σε αυτό των κριτηρίων ανεξαρτησίας των διατάξεων των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020 και εκείνων του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει.

10. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

10.1. Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μίας πολυσυνθετικής ομάδας μελών, έτσι ώστε να επιτρέπεται η έκφραση διαφορετικών οπτικών και προσεγγίσεων, που να αντανakλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας, και να εμπνέει εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

10.2. Πέραν της πολυμορφίας ως προς το φύλο θα πρέπει να υπάρχει και πολυμορφία δεξιοτήτων, απόψεων, ικανοτήτων, γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους. Στο πλαίσιο αυτό, επιδιώκεται η μέγιστη πολυμορφία, συμπεριλαμβανόμενης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η σύνθεση αυτή στοχεύει στην καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των εταιρικών στόχων, δεδομένου ότι έτσι αυξάνεται η δεξαμενή ικανοτήτων, εμπειρίας και οπτικής, που η Εταιρεία διαθέτει για τις υψηλότερες θέσεις της, καθώς και η ανταγωνιστικότητά της, η παραγωγικότητά της και η καινοτομία της. Στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνεται ειδική αναφορά στην πολιτική πολυμορφίας που εφαρμόζεται από την Εταιρεία, ως προς τη σύνθεση τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου της και στο ποσοστό εκπροσώπησης κάθε φύλου.

10.3. Κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

10.4. Στους στόχους της πολυμορφίας εμπεριέχεται η παροχή της δυνατότητας έκφρασης στο Διοικητικό Συμβούλιο διαφορετικών απόψεων ώστε να επιτυγχάνεται εποικοδομητικός διάλογος και οι τελικές αποφάσεις να λαμβάνονται με την άσκηση κριτικού ελέγχου των μελών που έχουν μεταξύ τους διαφορετική ηλικία, φύλο, γεωγραφική προέλευση, επαγγελματικό υπόβαθρο, γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες, κατά τρόπο ώστε να αποφεύγεται η συναινετική ομαδική σκέψη, η οποία αποδίδεται μεταξύ άλλων και στην ομοιομορφία.

10.5. 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.

10.6. Η Εταιρεία προσπαθεί να εντάξει στο Διοικητικό της Συμβούλιο πρόσωπα που θα παρουσιάζουν πολυμορφία μεταξύ τους. Η Εταιρεία δεν απορρίπτει ένα πρόσωπο, όπου παρά το γεγονός ότι πληροί τα κριτήρια της ατομικής καταλληλότητας, εντούτοις διαφέρει ως προς το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνοτική ή κοινωνική προέλευση, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την περιουσία, τη γέννηση, την αναπηρία, την ηλικία ή το σεξουαλικό προσανατολισμό.

11. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

11.1. Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος και δεδομένου (λ.χ. διορισμός του μέλους στη διοίκηση άλλης εταιρείας, επέκταση ή άλλου είδους ουσιαστικής μεταβολή στις δραστηριότητες και τις αντίστοιχες ανάγκες της Εταιρείας κ.λπ.), περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων βρίσκεται πάντα σε ετοιμότητα σε σχέση με το παραπάνω, παρακολουθώντας σε διαρκή βάση τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τα προσόντα αυτών, σε σχέση με νέα δεδομένα και προκλήσεις που αφορούν την Εταιρεία. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική και συλλογική καταλληλότητα μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του διοικητικού αυτού οργάνου, καθώς και των επιτροπών του.

β) Σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε αυτή προέρχεται από το εσωτερικό είτε από το εξωτερικό περιβάλλον της Εταιρείας.

γ) Σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας, ως αυτή αποτυπώνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

δ) Σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που συνιστά ασυμβίβαστο για την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 4 και 5 του άρθρου 3 Ν. 4706/2020, οπότε και παράλληλα εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 6 Ν. 4706/2020.

11.2. Ειδικότερα και αναφορικά με την πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας, η Εταιρεία συμμορφώνεται με τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 3 Ν. 4706/2020.

11.3. Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του λαμβάνει χώρα μία (1) φορά ετησίως μαζί με την εξέταση της συνδρομής των ασυμβιβάστων των παρ. 4 και 5 του άρθρου 3 Ν. 4706/2020 και της πλήρωσης των κριτηρίων ανεξαρτησίας των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020. Η επαγρύπνηση της Εταιρείας είναι διαρκής και επανεξετάζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση κατ' άρθρο 9 παρ. 3 Ν. 4706/2020 – και στηρίζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία περιγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Στη διαδικασία αυτή προΐσταται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου – κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων – και τα αποτελέσματά της συζητούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ 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 (ανεξάρτητος) Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, ελλείψει – κατ' εξαίρεση – ανεξάρτητου Αντιπροέδρου. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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 ίδιου, καθώς και των επιτροπών του.

11.4. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 6 Ν. 4706/2020, προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

11.5. Η διαρκής παρακολούθηση και αξιολόγηση των ατομικών και συλλογικών επιδόσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται από αυτό με πρωτοβουλία και εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία συνεργάζεται με και συνδράμεται, όπου είναι αναγκαίο, από άλλες Μονάδες/Όργανα της Εταιρείας. 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) 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 η συμμόρφωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων (βλ. παρακάτω)·

(ζ) ο βαθμός στον οποίο η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται 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.

11.6. 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 περισσότερων 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 αμελλητί στην παύση και στην αντικατάστασή του. 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.

11.7. 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.

12. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

12.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία πλάνο διαδοχής κατάλληλο για την ομαλή διαχείριση των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις ή μη ανανεώσεις της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. 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.

12.2. 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.

12.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνουν σε συγκέντρωση 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 θέσης 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.

12.4. 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.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Παροχή πληροφοριών από τα (υποψήφια) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους

Τα μέλη (ή/και υποψήφια μέλη) του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχουν στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τις ακόλουθες πληροφορίες καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που κρίνουν ότι μπορεί να συνδράμει την πληρέστερη αξιολόγηση των γνώσεων τους, των δεξιοτήτων τους και της εμπειρίας τους:

- 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:
- Τυχόν γνώσεις ή επαγγελματική εμπειρία, που αφορά τον κλάδο των τροφίμων συγκεκριμένα
- Λοιπή σχετική πληροφόρηση.

«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. [*], υπό την ιδιότητά του ως [θέση-ιδιότητα εντός του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δηλώνω και βεβαιώνω υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι οι ως άνω παρεχόμενες πληροφορίες και στοιχεία είναι πλήρεις, ορθές, αληθείς και ισχύουν.

[Ονοματεπώνυμο]

[Υπογραφή]»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Ερωτηματολόγιο-Δήλωση για την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας των (υποψήφιων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Το παρόν Ερωτηματολόγιο-Δήλωση υποβάλλεται από τα (υποψήφια) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία εισηγείται, το ταχύτερο δυνατόν, στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

α/α	Δήλωση
1.	<p>(α) Δεν υφίστανται εις βάρος μου: τελεσίδικες καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα:</p> <p>(i) για αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις δραστηριότητες περί τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες, ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση προνομιακών πληροφοριών·</p> <p>(ii) για αδικήματα απάτης ή οικονομικά εγκλήματα·</p> <p>(iii) για φορολογικά αδικήματα· και</p> <p>(iv) για άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά στις εταιρείες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών.</p>
2.	<p>Δεν έχουν ληφθεί ή/και επιβληθεί εις βάρος μου (διοικητικής φύσεως) μέτρα από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις δραστηριότητες που αναφέρονται στην ανωτέρω υπό (α) περίπτωση, τα οποία είτε να μην έχω προσβάλει ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων, είτε να τα έχω προσβάλει μεν, αλλά να έχει απορριφθεί η προσφυγή μου / αίτηση ακύρωσης.</p>
3.	<p>Δεν συντρέχει στο πρόσωπό μου καμία από τις ακόλουθες περιστάσεις:</p> <p>(i) να έχω υπάρξει οφειλέτης σε αδυναμία πληρωμής (π.χ., που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία σε αξιόπιστο γραφείο πίστης, εφόσον είναι διαθέσιμο)·</p> <p>(ii) δυσμενείς οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνσή μου ή στις οποίες κατείχα ή κατέχω σημαντικό μερίδιο ή ασκούσα ή ασκώ επιρροή, και κυρίως τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και τυχόν συμβολή μου στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες·</p> <p>(iii) κήρυξη προσωπικής πτώχευσης·</p>
4.	<p>Δεν υφίστανται και δεν έχουν περιέλθει σε γνώση μου οιοσδήποτε εκ των ακόλουθων περιστάσεων που να αφορούν στο πρόσωπό μου:</p>

<p>(i) ενδείξεις ότι δεν υπήρξα διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές μου με τις αρμόδιες αρχές·</p> <p>(ii) απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας·</p> <p>(iii) λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης</p> <p>(iv) έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου· και</p> <p>(v) τυχόν άλλες ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι έχω ενεργήσει με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.</p>

Εάν συντρέχει μία από τις παραπάνω περιπτώσεις, το (υποψήφιο) μέλος Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να παρέχει λεπτομερή περιγραφή των γεγονότων στα οποία εδράζεται η συγκεκριμένη απάντηση καθώς και κάθε περαιτέρω εξήγηση που θα καθιστά δυνατή την αξιολόγηση ως προς το εάν δύναται να αποκτήσει ή να διατηρήσει τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

«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. [*], υπό την ιδιότητά του ως [θέση-ιδιότητα εντός του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας] δηλώνω και βεβαιώνω υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι οι παρεχόμενες πληροφορίες δυνάμει της παρούσας είναι πλήρεις, ορθές και ακριβείς και ισχύουν.

[Ονοματεπώνυμο]

[Υπογραφή]»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ**Πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους**

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας παρέχει τουλάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που μπορεί να επηρεάσει την εκ μέρους του διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Α. Θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε άλλα νομικά πρόσωπα ή οντότητες, διακρίνοντας, κατά περίπτωση, μεταξύ προσώπων/οντοτήτων που επιδιώκουν ή δεν επιδιώκουν εμπορικούς σκοπούς.

Β. Διευθυντικές θέσεις σε άλλα νομικά πρόσωπα ή οντότητες, διακρίνοντας, κατά περίπτωση, μεταξύ προσώπων/οντοτήτων που επιδιώκουν ή δεν επιδιώκουν εμπορικούς σκοπούς.

Γ. Άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες, καθώς και οποιεσδήποτε άλλες λειτουργίες και συναφείς δραστηριότητες, τόσο εντός όσο και εκτός της Ε.Ε.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συμπληρώνει και υπογράφει την ακόλουθη υπεύθυνη δήλωση:

«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. [*], υπό την ιδιότητά του ως [θέση-ιδιότητα εντός του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δηλώνω και βεβαιώνω υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι: (α) οι πληροφορίες που παρέχω-δηλώνω με την παρούσα είναι πλήρεις και ορθές· (β) έχω ενημερωθεί δεόντως, έχω κατανοήσει πλήρως και αποδέχομαι ανεπιφύλακτα την αναμενόμενη δέσμευση χρόνου που απαιτείται για τη δέουσα εκτέλεση των καθηκόντων μου ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας· και (γ) αποδέχομαι ανεπιφύλακτα, μπορώ και δύναμαι να αφιερώσω τον χρόνο που απαιτείται για τη δέουσα εκτέλεση των ως άνω καθηκόντων που έχω αναλάβει ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.*

[Ονοματεπώνυμο]

[Υπογραφή]»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Ενημέρωση για τον εκτιμώμενο, κατά προσέγγιση, χρόνο που πρέπει να αφιερώνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας για την εκτέλεση των καθηκόντων τους

Η κατοχή θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας απαιτεί, κατά προσέγγιση, την ακόλουθη επένδυση χρόνου:

A. Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου:

Εκάστη εκ των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου υπολογίζεται ότι διαρκούν κατά μέσο όρο 3 ώρες. Ετησίως διεξάγονται τουλάχιστον 6 τακτικές συνεδριάσεις.

B. Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου:

Ο χρόνος απασχόλησης για τις συνεδριάσεις των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου περιγράφεται παρακάτω:

- (i) Επιτροπή Ελέγχου: τουλάχιστον 6 τακτικές συνεδριάσεις ετησίως και περίπου 2 ώρες ανά συνεδρίαση.
- (ii) Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων: τουλάχιστον 4 τακτικές συνεδριάσεις ετησίως και 2 ώρες ανά συνεδρίαση.

Γ. Αυτονοήτως στις παραπάνω εκτιμώμενες ημέρες και ώρες απασχόλησης θα πρέπει να προστεθούν και ώρες προετοιμασίας για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις. Επιπλέον θα πρέπει να προστεθούν και τυχόν έκτακτες συνεδριάσεις, καθώς και οι αντίστοιχες ώρες προετοιμασίας.

Δ. Ειδικώς, το εύρος και το ειδικό βάρος των αρμοδιοτήτων που αναλαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συνεπάγεται ότι η απασχόλησή τους στην Εταιρεία είναι πλήρης και αναμένεται να συνιστά τη βασική τους επαγγελματική ενασχόληση.