

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Ημ/νια Έναρξης Ισχύος:	10.9.2025
Έκδοση:	3
Υπεύθυνος Σύνταξης:	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων & Διοικητικό Συμβούλιο
Έγκριση:	Γενική Συνέλευση Μετόχων
Αποδέκτες Εγγράφου:	Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	3
2. Σκοπός	3
3. Επιλογή, Αντικατάσταση, Ανανέωση θητείας μελών Δ.Σ.	4
4. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	6
5. Πολιτική και Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)	12
6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση & Τροποποίηση Πολιτικής.....	13

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «**Πολιτική**») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας «FRIGOGLOSS A.B.E.E.» (στο εξής η «**Εταιρία**»), σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3, 3Α και 3Β του Νόμου 4706/2020, ως ισχύει κατόπιν των τροποποιήσεων του Νόμου 5178/2025, και λαμβάνοντας υπόψη τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει δημοσιεύσει σχετικά η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (Εγκύκλιο αρ. 60/29.4.2025), ως ισχύουν και του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (Έκδοση Ιουνίου 2021) που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρία.

Η παρούσα έκδοση της Πολιτικής εγκρίθηκε την 10η Σεπτεμβρίου 2025 δυνάμει της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας κατόπιν σχετικής έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο, αντικαθιστά την πολιτική που εγκρίθηκε δυνάμει της από 14 Δεκεμβρίου 2021 Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας ενώ τίθεται σε ισχύ από την έγκριση της μέχρι την πιθανή ουσιώδη τροποποίηση της δυνάμει άλλης έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο και απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Ουσιώδεις χαρακτηρίζονται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές, και είναι συνεπής με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρία.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων της ανάπτυξης και της προώθησης νέων προϊόντων και επιχειρηματικών πρακτικών. Επιπλέον, λήφθηκαν υπόψη η περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή της συμμετοχής του ή μη σε επιτροπές, η φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και ο χαρακτηρισμός του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρίας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Η Πολιτική διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας www.frigogloss-saic.com.

2. Σκοπός

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε πράξη που αφορά τη διοίκηση της Εταιρίας, τη διαχείριση της περιουσίας της και την εν γένει επιδίωξη του σκοπού της. Για το σκοπό αυτόν, η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αξιολόγησης αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρίας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρία έχει θεσπίσει εσωτερικές διαδικασίες, με την εμπλοκή της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και των οργανωτικών μονάδων Ανθρώπινου Δυναμικού και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρία επανεξετάζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και τυχόν άλλων αρμόδιων εξωτερικών φορέων.

Παράλληλα, η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει την ευθύνη εντοπισμού κενών αναφορικά με την καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

3. Επιλογή, Αντικατάσταση, Ανανέωση Θητείας μελών Δ.Σ.

Η Εταιρία, μέσα στο πλαίσιο εφαρμογής ενός δομημένου και επαρκούς πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης έχει εφαρμόσει συγκεκριμένες πρακτικές καλής εταιρικής διακυβέρνησης, προς όφελος των μετόχων και των λοιπών, συνδεδεμένων με αυτήν, μερών. Οι στόχοι της Πολιτικής είναι η υποστήριξη και η προώθηση της διαφοροποίησης, καθώς και η συγκέντρωση μεγάλου εύρους χαρακτηριστικών και ικανοτήτων κατά την τοποθέτηση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και κατά την πρόσληψη προσωπικού, με σκοπό την επίτευξη ποικιλίας απόψεων και εμπειριών και την ενθάρρυνση της ανεξάρτητης γνώμης. Θεματοφύλακας και υπεύθυνος εφαρμογής των αρχών αυτών στη λειτουργία της Εταιρίας αλλά και εκφραστής της διοικητικής της φιλοσοφίας είναι το Δ.Σ. και η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει καθήκον να εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. πρόσωπα κατάλληλα για την πλήρωση των κενών θέσεων του Δ.Σ., βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρία. Η σύνθεση του Δ.Σ. 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 Εταιρίας. Για την επιλογή των υποψηφίων η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρία, σύμφωνα με την υπάρχουσα Πολιτική. Οι περιοχές εξειδίκευσης είναι οι εξής:

- Διεθνείς επιχειρήσεις,
- Εταιρική Χρηματοδότηση, Οικονομική Διαχείριση,
- Τεχνολογία,
- Επιχειρησιακές λειτουργίες και παραγωγή,
- Εποπτεία Κινδύνων,
- Στρατηγική,
- Επιχειρηματική ανάπτυξη,
- Παράγοντες σχετικοί με το Περιβάλλον, την Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση (ESG).

Σκοπός της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι να διασφαλίζει την ύπαρξη επαρκούς αριθμού μελών και κατάλληλης σύνθεσης με γνώσεις όλων των τομέων δραστηριοποίησης και απαραίτητων ειδικεύσεων σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και την ορθή λήψη αποφάσεων. Το Δ.Σ. της Εταιρίας αποτελείται από τρία (3) έως έντεκα (11) μέλη, τα οποία ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και διακρίνονται σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. και δεν είναι λιγότερα από δύο (2). Επομένως, το Δ.Σ. της Εταιρίας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.

Η Εταιρία κατοχυρώνει ως βασικές αρχές που διέπουν την λειτουργία της Εταιρίας, όπως την τήρηση των αρχών της διαφάνειας, της ηθικής, της συμμόρφωσης στο εφαρμοστέο δίκαιο των κρατών στα οποία η Εταιρία δραστηριοποιείται, όπως επίσης και με το διεθνές εμπορικό δίκαιο, της διατήρησης υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών και προϊόντων, της βελτίωσης της κερδοφορίας της, της ανάπτυξης ενός λειτουργικού πλαισίου φιλικού προς το περιβάλλον και της διαφύλαξης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων βάσει του Κώδικα Επιχειρησιακής Δεοντολογίας και ορίζει τα κριτήρια καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. βάσει των οποίων επιλέγονται και αξιολογούνται, όπως αυτά παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

Η Εταιρία επιδιώκει τη στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα ήθους και φήμης που να ενεργούν με εντιμότητα, ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της Εταιρίας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ. καθώς και υψηλό επίπεδο επιχειρηματικών, διεθνών και οικονομικών γνώσεων. Παράλληλα, προαπαιτούμενο αποτελεί η διάθεση ικανού χρόνου για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τα ανεξάρτητα, μη εκτελεστικά μέλη οφείλουν να είναι σε θέση να παρέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο αμερόληπτες απόψεις και συμβουλές για τη λήψη των αποφάσεών του, να εξασφαλίσουν το συμφέρον της Εταιρίας, προστατεύοντας τους μετόχους και τους εργαζομένους, ενώ τα εκτελεστικά μέλη είναι υπεύθυνα για την εξασφάλιση της εφαρμογής των στρατηγικών και πολιτικών που εκάστοτε αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο.

Πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας όπως αυτά αναφέρονται στην Πολιτική Εκπαίδευσης Μελών Δ.Σ. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Τα κριτήρια καταλληλότητας καθώς και η αναλογία μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διασφαλίζουν τη συνοχή, την συνέχεια και την ομαλή διαδοχή στην κορυφή της Εταιρίας ενώ παράλληλα συμβάλλουν στη διατήρηση της αποτελεσματικότητάς της σε υψηλό επίπεδο. Το πλαίσιο διαδοχής λαμβάνει ιδίως υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης

του Δ. Σ. ώστε να επιτυγχάνονται οι απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στις δεξιότητες και να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

Η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων διασφαλίζει για την Εταιρία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη της Εταιρίας, της συνέχειας του Δ.Σ. και προοδευτικής αντικατάστασης εντός τριών μηνών από την παύση συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα εδώ αναφερόμενα κριτήρια καταλληλότητας, για τη διασφάλιση της ομαλής συνέχειας της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Δ.Σ. καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής τους και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής.

Σε περίπτωση που η Εταιρία υπαχθεί στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 3Α του Ν. 4706/2020, εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Δ.Σ., λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

1. τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
2. την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. 1 και
3. τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η Εταιρία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν όσα προβλέπονται στις δυο προηγούμενες παραγράφους.

4. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας με βάση τις ανάγκες του ρόλου τους τόσο κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας τους όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους. Ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα στελέχη της ανώτατης διοίκησης διασφαλίζουν ότι κάθε πληροφορία που είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των καθηκόντων των μελών του Δ.Σ. είναι διαθέσιμη σε αυτά σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή.

Η Εταιρία παρακολουθεί διαρκώς την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για τον εντοπισμό γεγονότων και περιπτώσεων που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Το Δ.Σ. αξιολογεί ετησίως την αποτελεσματικότητά του, την εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και των επιτροπών του. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ.

πραγματοποιεί την αυτοαξιολόγηση και τη συλλογική αξιολόγησή του μέσω ερωτηματολογίων ή/και συνεντεύξεων. Επίσης, το Δ.Σ. αξιολογείται από αρμόδιους τρίτους κάθε τρία (3) οικονομικά έτη. Στη διαδικασία αξιολόγησης προΐσταται ο Πρόεδρος ενώ το Δ.Σ. αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου σε συνεργασία με την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και στις δυο περιπτώσεις. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του Δ.Σ. γνωστοποιούνται και συζητούνται στο Δ.Σ. και λαμβάνονται υπόψη στις εργασίες του σχετικά με τη σύνθεση, το πλάνο της ένταξης νέων μελών, την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Σε συνέχεια της αξιολόγησης, το Δ.Σ. λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών. Η επανααξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται κατ' ελάχιστον στις εξής περιπτώσεις:

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

Η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει προβεί στον καθορισμό των κριτηρίων κατάλληλότητας των μελών Δ.Σ. με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας λαμβάνοντας υπόψη τη σύνθεση, την πολυμορφία και την αποτελεσματική συνεργασία των μελών του Δ.Σ. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Κατά τη συνολική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η σύνθεση, η πολυμορφία και η αποτελεσματική συνεργασία των μελών του Δ.Σ. για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Κατά την ατομική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η ιδιότητα του μέλους (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο), η συμμετοχή σε επιτροπές, η ανάληψη ειδικών αρμοδιοτήτων / έργων, ο χρόνος που αφιερώνεται, η συμπεριφορά καθώς και η αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας απεικονίζονται συνοπτικά στον κάτωθι πίνακα:

Κριτήρια Ατομικής Καταλληλότητας

Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

- Πρακτική και επαγγελματική αποκτηθείσα εμπειρία
- Εταιρική διακυβέρνηση
- Βαθιά γνώση των εταιρικών υποθέσεων
- Διοικητική ικανότητα και αποτελεσματικότητα
- Αρμονική συνεργασία με τα διευθυντικά στελέχη και τους εργαζομένους της Εταιρίας και δεξιότητες επικοινωνίας
- Εποικοδομητική κριτική
- Διανοητική περιέργεια

- Ευσυνειδησία
- Συμβολή στην αναπτυξιακή προοπτική
- Δεκτικότητα στην καινοτομία
- Ενεργητική ακρόαση

Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

- Υψηλό αίσθημα εταιρικής νομιμοφροσύνης
- Αξιοπιστία και ακεραιότητα χαρακτήρα
- Κύρος

Σύγκρουση συμφερόντων

Ανεξαρτησία κρίσης

- Αμεροληψία
- Αντικειμενική και σφαιρική άποψη
- Θάρρος, πεποίθηση και σθένος
- Εποικοδομητική κριτική
- Ατομική κρίση

Διάθεση επαρκούς χρόνου

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας:

▪ Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), σε συνάφεια με τις δραστηριότητες της Εταιρίας. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα κριτήρια (ενδεικτικά διάρκεια παραμονής στη θέση, μέγεθος οντότητας προηγούμενης εργασίας, πολυπλοκότητα επιχειρηματικής δραστηριότητας, ανάθεση αρμοδιοτήτων).

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται 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 κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Αποτελούν ανώτατα στελέχη της Εταιρίας και έχουν την ευθύνη διαχείρισης της.

Τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Δ.Σ. είναι υπεύθυνα για την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων, συνήθως με γνώση και εμπειρία από το ευρύτερο επιχειρησιακό περιβάλλον. Σκοπός τους είναι να προσδίδουν προστιθέμενη αξία στις συλλογικές

αποφάσεις του Δ.Σ. βάσει των γνώσεων και εμπειριών τους, καθώς έχουν την ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να τη μεταφέρουν με αμεροληψία στο Δ.Σ. της Εταιρίας.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας, όπως αυτό προκύπτει από τη νομοθεσία σε ισχύ και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρία έχει υιοθετήσει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και τη βαθιά γνώση εταιρικών υποθέσεων και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Σημαντικές δεξιότητες αποτελούν η ενεργητική ακρόαση, αναπτυγμένες δεξιότητες επικοινωνίας, ευσυνειδησία για την επίτευξη εποικοδομητικού διαλόγου και άσκηση κριτικής, καθώς και η καλή συνεργασία μεταξύ των μελών Δ.Σ. και των εργαζομένων της Εταιρίας. Επιπρόσθετα, τα μέλη θα πρέπει να λειτουργούν με διανοητική περιέργεια και δεκτικότητα προς την καινοτομία και τις επίκαιρες τάσεις της αγοράς, έτσι ώστε να συμβάλουν στην μέλλουσα αναπτυξιακή προοπτική της Εταιρίας.

▪ **Εχέγγυα Ήθους και Φήμη**

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του.¹

Η Εταιρία λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

▪ **Σύγκρουση συμφερόντων**

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης με τη λήψη απαραίτητων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων λαμβάνοντας υπόψη την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

▪ **Ανεξαρτησία κρίσης**

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. ή των επιτροπών του. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές,

¹ Οι τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις αφορούν ιδίως παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 4 και 5 του ν. 4706/2020. για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδικήμα.

αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Κατά την αξιολόγηση της αντικειμενικότητας, η Εταιρεία ελέγχει στοιχεία αμερόληπτης στάσης και νοοτροπίας που επιτρέπουν στο μέλος Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του κατά την προσωπική του αντίληψη χωρίς εξωτερικούς συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

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

- i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
- ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

▪ Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να 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 Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν επιτροπών. Η Εταιρεία θέτει περιορισμούς στον αριθμό των θέσεων που κατέχουν τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας σε άλλες, μη συνδεδεμένες οντότητες. Ειδικότερα, κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν μπορεί να συμμετέχει στα διοικητικά συμβούλια περισσότερων από δώδεκα (12) οντοτήτων.

Επιπροσθέτως, σχετικά με τη συμμετοχή σε άλλες εισηγμένες εταιρίες, τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιριών, και στην περίπτωση του Προέδρου περισσότερων των τριών (3).

B. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας απεικονίζονται στον κάτωθι πίνακα:

Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

Συλλογική Εμπειρογνώσια

Αφορά κυρίως:

- την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- την οικονομική διαχείριση και σχετικές αναφορές
- τη διαχείριση ταμειακών ροών

- την ικανότητα διαχείρισης ανώτερων στελεχών και του προγραμματισμού διαδοχής
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της
- τη κατανόηση και διαχείριση παραγόντων σχετικών με το Περιβάλλον, την Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση (ESG)

Πολυμορφία

- Επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.
- Δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

Αναλυτικότερα, όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας συστήνεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων του ανώτατου διοικητικού στελέχους και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκείται η πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας.

Η Εταιρία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του και των επιτροπών του ετησίως και αποδέχεται την αξιολόγηση των αναθεωρήσεων και συμβουλών από τρίτους ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Καθώς οι κίνδυνοι από ζητήματα σχετικά με το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και την εταιρική διακυβέρνηση (ESG) όπως η κλιματική αλλαγή, η λειψυδρία και τα ανθρώπινα δικαιώματα γίνονται πιο εμφανείς και με το αυξανόμενο ενδιαφέρον και δράση των επενδυτών σε θέματα ESG, είναι όλο και πιο σημαντικό να γίνει αντιληπτό πώς επηρεάζουν αυτά τα θέματα στρατηγική και απόδοση της επιχείρησης. Οι κίνδυνοι που προκύπτουν από θέματα ESG περιλαμβάνουν όχι μόνο αρνητικές επιπτώσεις στους επιχειρηματικούς στόχους, όπως μείωση των επιδιωκόμενων εσόδων ή ζημιά στη φήμη, αλλά περιλαμβάνουν επίσης απώλειες ευκαιριών, όπως αναδυόμενες αγορές για νέα προϊόντα ή πρωτοβουλίες εξοικονόμησης κόστους. Για το λόγο αυτό, τα κριτήρια επιλογής των μελών του Δ.Σ. διασφαλίζουν ότι το Δ.Σ., συλλογικά, μπορεί να κατανοήσει και να διαχειριστεί θέματα ESG, εντός του πλαισίου στρατηγικής του.

Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. της Εταιρίας δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Δ.Σ.

Εφόσον η Εταιρία απασχολεί διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ποσοστό συμμετοχής του

υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. δεν θα υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Σε αυτή την περίπτωση, εφόσον στο Δ.Σ. συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), θα περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Σε περίπτωση κλάσματος, τα ποσοστά των ανωτέρω παραγράφων στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψιν της τα ανωτέρω κριτήρια κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών του Δ.Σ. της Εταιρίας και, σε συνεργασία με την Επιτροπή Ελέγχου, εξετάζει περιοδικά την πλήρωση των ανωτέρω κριτηρίων, προκειμένου να διακριβώσει το απαιτούμενο ποσοστό συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ.

5. Πολιτική και Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρία κατανοεί ότι σε μια εποχή όπου η ευελιξία και η δημιουργικότητα είναι κομβικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα, η προώθηση της πολυμορφίας τόσο στο Δ.Σ. όσο και στις ανώτερες διευθυντικές θέσεις είναι ιδιαίτερα σημαντική για την περαιτέρω επιχειρηματική της ανάπτυξη. Η Εταιρία αναγνωρίζει επίσης ότι η πολυμορφία μπορεί να ενισχύσει τη δυνατότητα πρόσβασης σε ένα ευρύτερο φάσμα λύσεων σε θέματα επιχειρηματικής στρατηγικής και αυξάνοντας το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα.

Για τον σκοπό αυτό, η Εταιρία διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η Πολιτική Πολυμορφίας αφορά πέρα από τα μέλη του Δ.Σ. και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη και συμπεριλαμβάνει συγκεκριμένους στόχους εκπροσώπησης ανά φύλο.

Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων ή ανώτερων διευθυντικών στελεχών, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων. Ο σκοπός της Πολιτικής Πολυμορφίας δεν είναι μόνο να εξασφαλίζει την ισότητα και τη δικαιοσύνη μεταξύ των μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων ή ανώτερων διευθυντικών στελεχών αλλά και να αποτρέπει κάθε μορφή παράνομων διακρίσεων.

Βάσει βέλτιστων πρακτικών, το Δ.Σ. δημοσιοποιεί τα στοιχεία σχετικά με τη σύνθεση του ώστε να επισημαίνεται η πολυμορφία του και να αναδεικνύεται πώς οι διευθυντικές δεξιότητες και τα διευθυντικά προσόντα ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική της Εταιρίας. Το Δ.Σ. της Εταιρίας αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα μελών με ποικίλες, αλλά συμπληρωματικές, ομάδες δεξιοτήτων για να έχει υψηλή απόδοση. Η κουλτούρα του είναι ανοιχτή και διαφανής, με σεβασμό στις διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις και αντιπροσωπευτική των αξιών του οργανισμού. Είναι επίσης προοδευτική και στοχαστική, ενώ παράλληλα προάγει τη συνετή ανάληψη κινδύνων. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να ενθαρρύνουν την πολυμορφία σκέψεων και ιδεών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, έχοντας ένα ανοιχτό περιβάλλον όπου το κάθε μέλος αισθάνεται ότι εκτιμάται και δέχεται

τον σεβασμό των υπόλοιπων μελών λόγω των προσωπικών δυνατοτήτων του/της και αντιλήψεων του/της.

Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην επιτρέπεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η Εταιρία στοχεύει στη διευκόλυνση της ευρύτερης δυνατής συμμετοχής γυναικών στο Δ.Σ. και σε ανώτερες ή ανώτατες διευθυντικές θέσεις όπου αυτό είναι εφικτό, σύμφωνα πάντα με τις απαιτήσεις και τις ευκαιρίες σε κάθε μία από τις επιχειρηματικές της μονάδες. Κατά την υιοθέτηση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρία:

1. συμμορφώνεται με το εκ του νόμου όριο εκπροσώπησης φύλου στο Δ.Σ. και
2. έχει θέσει επίσης τον στόχο ότι το υποεκπροσωπούμενο φύλο θα αντιπροσωπεύει το 5% των στελεχών μέχρι το τέλος του 2027 στην ανώτατη διοίκηση.

Επιπλέον, οι παράμετροι πολυμορφίας που ισχύουν για το Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη κατά την αξιολόγηση του Δ.Σ.

6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση & Τροποποίηση Πολιτικής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού, Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και του Εταιρικού Γραμματέα, όπου κρίνεται σκόπιμο.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρείται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Η Εταιρία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής αξιολόγησης ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση ελλείψεων.