



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ  
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Αύγουστος 2021

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2.	ΣΚΟΠΟΣ.....	3
3.	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	3
3.1	ΓΕΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ .....	3
3.2	ΕΙΔΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ .....	6
4.	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ .....	7
5.	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY) .....	8
6.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ .....	8
7.	ΕΤΗΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ....	9
8.	ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ .....	11
9.	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΈΓΚΡΙΣΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ .....	11

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

- 1.1 Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «CPLP SHIPPING HOLDINGS PLC» (εφεξής η «Εταιρεία») και περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
- 1.2 Λόγω της σκοπούμενης εισαγωγής των κινητών αξιών της Εταιρείας στη Ρυθμιζόμενη Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τα οριζόμενα στο νόμο 4706/2020 και την υπ' αριθμ. 60/18.09.2020 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς («Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020»).

## **2. ΣΚΟΠΟΣ**

- 2.1 Η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.
- 2.2 Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των προσώπων αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).
- 2.3 Η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως οργάνου αρμοδίου για τη χάραξη της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο.
- 2.4 Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα πρόσωπα.

## **3. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ**

### **3.1 ΓΕΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ**

Τα γενικά κριτήρια που χρησιμοποιούνται κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας όλων των υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι τα εξής:

#### **3.1.1 Εχέγγυα ήθους και φήμη**

- 3.1.1.1 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.

3.1.1.2 Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία:

- διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα και
- λαμβάνει υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος διοικητικού συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

3.1.1.3 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, τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή καθώς και ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

3.1.1.4 Σε κάθε περίπτωση, σε βάρος των υποψηφίων ή υφισταμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να έχει εκδοθεί οποτεδήποτε πριν ή κατά τη διάρκεια της θητείας του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρείας, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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.

3.1.1.5 Τα αναφερόμενα υπό 3.1.1.4 ισχύουν και για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ.

### **3.1.2 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

3.1.2.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες από την Εταιρεία ικανότητες για την εν λόγω θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

3.1.2.2 Ο όρος «εμπειρία», καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία από προηγούμενες δραστηριότητες όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης, λαμβανομένων υπόψη και των συνολικών γνώσεων και οι δεξιοτήτων του μέλους. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε, του αριθμού υφισταμένων, της φύσης των δραστηριοτήτων, της πραγματικής συναφούς εμπειρίας που απέκτησε, κ.λπ. 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.

3.1.2.3 Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των «θεωρητικών γνώσεων» λαμβάνεται ιδίως υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης.

### **3.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων**

Η Εταιρεία εφαρμόζει την πολιτική πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων, όπως αυτή περιγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, και στα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την πρόληψη ή αποκάλυψη και δέουσα διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

### **3.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης**

3.1.4.1 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι κάθε υποψήφιο και υφιστάμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

3.1.4.2 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.

3.1.4.3 Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

3.1.4.4 Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, λαμβάνονται υπόψη αν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και σαφή αίσθηση των λεπτών ισορροπιών μεταξύ των συμφερόντων των μετόχων και άλλων ενδιαφερομένων μερών κατά τη λήψη αποφάσεων και να μην προωθεί μια συγκεκριμένη ομάδα συμφερόντων.
- την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, ιδιαίτερα όταν διεξάγεται συζήτηση σχετικά με προτάσεις στρατηγικής, βασικές πολιτικές κινδύνων και τα σημαντικότερα θέματα της Εταιρείας, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης.

### **3.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου**

3.1.5.1 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 στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

3.1.5.2 Τα υποψήφια και υφιστάμενα μέλη του οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους.

3.1.5.3 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 καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

### 3.1.6 Πλάνο διαδοχής

Η Εταιρεία καταρτίζει 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 επιτροπών.

### 3.2 ΕΙΔΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

3.2.1 Οι υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στον νόμο 4706/2020 και επίσης θα πρέπει να είναι απαλλαγμένοι από συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με τις διατάξεις του εφαρμοστέου εταιρικού νόμου.

3.2.2 Συγκεκριμένα, οι Υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει ιδίως:

- να μην κατέχουν ποσοστό μεγαλύτερο του 0.5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας,
- να μη λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή να μη συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της εταιρείας.
- να μη διατηρούν ή διατηρούσαν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό του με: την Εταιρεία ή συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή συνδεδεμένης με αυτή εταιρείας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε του προσώπου της παρ. 1 ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας.
- να μην έχουν διατελέσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής του,
- να μην έχουν διατελέσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, διευθυντικά στελέχη ή να μην διατηρούσαν σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό του,

- να μην έχουν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ή να μην είναι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας,
  - να μην έχουν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, οριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρείας, σύμφωνα με το καταστατικό,
  - να μην εκπροσωπούν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες,
  - να μην έχουν διενεργήσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του,
  - να μην είναι οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, εκτελεστικά μέλη σε άλλη εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.
- 3.2.3 Οι υποψήφιοι για τις επιτροπές της Εταιρείας που συστήνονται σύμφωνα με το Ν. 4706/2020 πληρούν τις ειδικότερες προϋποθέσεις που επιβάλλει ο Ν. 4706/2020 για τα μέλη των εν λόγω επιτροπών.

#### **4. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ**

- 4.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
- 4.2 Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό απαιτείται το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά: (α) την επιχειρηματική δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, (β) το στρατηγικό σχεδιασμό, (γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές, (δ) την 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 και (η) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.
- 4.3 Κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση διασφαλίζεται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, ως συλλογικό όργανο, έχει ιδίως τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Γνωρίζει σε βάθος το ναυτιλιακό κλάδο και περιλαμβάνει στη σύνθεσή του μέλη που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει σε ηγετικές θέσεις σε ναυτιλιακές εταιρείες,
- Διαθέτει ισχυρή μακροχρόνια εμπειρία σε διοίκηση, λογιστική και σε θέματα ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων και κεφαλαίου καθώς και αντίληψη των νομικών και κανονιστικών απαιτήσεων κλάδου,
- Διαθέτει σημαντική εμπειρία από τον επιχειρηματικό και επαγγελματικό κόσμο καθώς και από τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο και περιλαμβάνει μεταξύ των μελών του στελέχη που διατελούν ή έχουν διατελέσει πρόεδροι, διευθύνοντες σύμβουλοι ή ανώτατα διοικητικά στελέχη σε μεγάλες εταιρείες,
- Έχει πλήρη κατανόηση της δομής και της δυναμικής της πελατείας της Εταιρείας, καθώς και των κυρίων αγορών στις οποίες η Εταιρεία δραστηριοποιείται σήμερα,
- Διαθέτει σημαντική διεθνή εμπειρία και είναι σε θέση να συμβάλει στις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας.

## **5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)**

- 5.1 Η Εταιρεία εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να ευνοείται η ανάπτυξη ανεξάρτητης γνώμης και η εποικοδομητική αμφισβήτηση κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- 5.2 Η Εταιρεία διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και καθώς και το μη αποκλεισμό υποψηφίου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- 5.3 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της τα κριτήρια πολυμορφίας κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα οριζόμενα κατωτέρω υπό 6, προκειμένου να διασφαλίζεται γενικότερα η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

## **6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ**

- 6.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.
- 6.2 Για κάθε προτεινόμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συγκεντρώνει επαρκή βιογραφικά στοιχεία υποστηριζόμενα από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσει Έκθεση Αξιολόγησης, από την οποία



τεκμαίρεται ότι το προτεινόμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια της παρούσας πολιτικής, η οποία προωθείται στο Διοικητικό Συμβούλιο.

- 6.3 Η αξιολόγηση των προτεινόμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του προσώπου ως υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου προς τη Γενική Συνέλευση, η οποία έχει το κατά νόμο δικαίωμα επιλογής και εκλογής των μελών αυτού.
- 6.4 Για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:
- Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Με την πρόταση αυτή προς τη Γενική Συνέλευση, το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά ώστε η σύνθεσή του Διοικητικού Συμβουλίου να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής και να διασφαλίζει τα συμφέροντα των μετόχων στην ευρύτερη δυνατή κλίμακα, να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε απαιτήσεις της Εταιρείας και του επιχειρηματικού της περιβάλλοντος και να εξασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του με στόχο την απρόσκοπτη και αποτελεσματική συνέχιση της λειτουργίας της Εταιρείας σε βάθος χρόνου.
  - Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιρειών ή συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου νομικών προσώπων.
  - Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με το νόμο και την παρούσα Πολιτική.

## 7. ΕΤΗΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

- 7.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου, με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, αξιολογεί περιοδικά και τουλάχιστον μία φορά ετησίως:
- τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τυχόν αλλαγές,
  - τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και του Διοικητικού Συμβουλίου σε συλλογικό επίπεδο και εξετάζει αν υφίστανται συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που να παρεμποδίζεται η ικανότητα των μελών να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά (ανεξάρτητη βούληση), υποβάλλοντας αντίστοιχες αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο,

- εάν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πληροί τις απαιτήσεις του νόμου, του καταστατικού και του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.
- 7.2 Η αξιολόγηση πραγματοποιείται στο πρώτο τρίμηνο κάθε έτους, εκτός αν κατά τη διάρκεια του έτους, υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας ή προκύψουν αλλαγές στην κατάσταση τη δική τους ή των συνδεδεμένων με αυτά μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας.
- 7.3 Ειδικότερα, η Έκθεση Αξιολόγησης περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων
- 7.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά τη συζήτηση επί της Έκθεσης Αξιολόγησης καθορίζει με απόφασή του τυχόν περαιτέρω ενέργειες που κρίνεται σκόπιμο να δρομολογηθούν, με βάση τις οποίες καταρτίζεται το σχετικό πλάνο ενεργειών.
- 7.5 Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης να περιλαμβάνει αναφορά στην Πολιτική Καταλληλότητας, στα πεπραγμένα της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Ελέγχου, στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της Επιτροπής Ελέγχου, και σε πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε κύριο Διευθυντικό Στέλεχος στην Εταιρεία.
- 7.6 Πέρα από την ετήσια αξιολόγηση, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, 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 καταλληλότητάς τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται ad hoc στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσής του,
  - σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
  - 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.
- 7.7 Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας, στο πρόσωπο ενός μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει σε άμεση παύση και αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

## **8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

- 8.1 Κάθε υποψήφιο μέλος του του Διοικητικού Συμβουλίου με την ανάδειξή του ως υποψηφίου, λαμβάνει γνώση της παρούσης Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια Όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας, αξιοπιστίας και ανεξαρτησίας του.
- 8.2 Η Εταιρεία μεριμνά ώστε τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

## **9. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΕΓΚΡΙΣΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ**

- 9.1 Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρείται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό.
- 9.2 Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.
- 9.3 Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.
- 9.4 Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.
- 9.5 Η παρούσα Πολιτική, όπως εκάστοτε ισχύει, αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.