1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της Εταιρίας με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131» και άλλες διατάξεις που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλόλητας του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τον νόμο 4706/2020, όπως ισχύει.

Η Πολιτική, όπως και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, προτείνεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και μετά την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.

2. Γενικά

Η παρούσα Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας, καθώς και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθεί η Εταιρία, διαμορφώνεται δε λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της Εταιρίας, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την περιορισμένη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και το τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης συμβάλλουν στη διαμόρφωση και παρακολούθηση της παρούσας Πολιτικής.

3. Αρχές επιλογής ή αντικατάστασης των μελών του Δ.Σ., και ανανέωσης της θητείας των υφιστάμενων μελών

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, δεδομένου του περιορισμένου μεγέθους και πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της.

Βασική αρχή για την επιλογή ή την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ. αποτελεί η απασχόληση στο χώρο του εμπορίου για πολλά έτη, σε διαφορετικές θέσεις με σκοπό την απόκτηση συνολικής εικόνας για την αγορά. Επίσης, σημαντικός παράγοντας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. είναι να αποτελούν πρόσωπα ήθους και να διαθέτουν καλή φήμη. Η Εταιρία επιλέγει για μέλη του Δ.Σ. πρόσωπα τα οποία έχουν διακριθεί για το ήθος και την αξιοπιστία τους, και ουδέποτε έχουν προκύψει αντικειμενικοί λόγοι που να αποδεικνύουν το αντίθετο.

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους. Δεδομένου του περιορισμένου μεγέθους της Εταιρίας και της μακρόχρονης πορείας της, το Δ.Σ. υποστηρίζει επί πολλά έτη την υπάρχουσα επιχειρηματική δραστηριότητα και κατανοεί τους κινδύνους που αναλαμβάνει. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης σε τομείς συναφείς με το χώρο, της κατάρτισης πάνω σε θέματα του τομέα του εμπορίου και της πρακτικής εμπειρίας, θεωρούνται επαρκείς για τη διεκπεραίωση του ρόλου και των καθηκόντων της θέσης που αντιστοιχεί σε κάθε μέλος.

Η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρίας προβλέπει ότι κατά την επιλογή, ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλόλητας, καθώς επίσης και η αναγνώριση και προσαρμογή στην κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας.

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. παρακολουθείται τακτικά με σκοπό τον έγκαιρο εντοπισμό τυχόν γεγονότων ή περιστάσεων που καθιστούν αναγκαία την επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών.

Επίσης, διασφαλίζεται από το Δ.Σ. κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια στη διαχείριση των υποθέσεων της Εταιρίας κατά τη λήψη αποφάσεων κατόπιν αποχώρησης μελών του Δ.Σ., και ιδίως των εκτελεστικών μελών ή των μελών επιτροπών.

Κατά την αξιολόγηση και επιλογή προσώπων, η Εταιρία εξασφαλίζει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ.

4. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλόλητας των μελών του Δ.Σ.

Α. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. αξιολογείται βάσει των κριτηρίων που

περιγράφονται ακολούθως. Τα κριτήρια εφαρμόζονται για όλα τα μέλη Δ.Σ. ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους, ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες.

Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της θεωρητικής εκπαίδευσης, ιδίως εφόσον σχετίζεται με τομείς συναφείς με τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Για την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος και η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση.

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, τα μέλη του Δ.Σ. δύναται να έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Εχέγγυα ήθους και φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρία. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη. 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 υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους τους Δ.Σ., η Εταιρία ζητά την προσκόμιση αντίγραφου ποινικού μητρώου. Υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος αποκλείεται από το Δ.Σ. σε περίπτωση καταδίκης για ποινικά αδικήματα ιδίως που αφορούν κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, απάτη, εκβίαση. πλαστογραφία, δωροδοκία, λαθρεμπορία.

Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που περιλαμβάνεται στον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρίας. Η εν λόγω

Πολιτική περιλαμβάνει διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση τους. Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και συζητούνται επαρκώς από τα μέλη Δ.Σ. ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού τέτοιων περιπτώσεων.

Ανεξαρτησία κρίσης

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνουν δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία κάθε μέλους για την εκτέλεση του έργου του, συνιστούν το κριτήριο για την αντικειμενικότητα του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντα του αμερόληπτο.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς.

Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ. καθώς και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το μέλος ταυτόχρονα.

Β. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι σε θέση να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση της λειτουργίας της Εταιρίας, και η σύνθεση του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Ειδικά, η Εταιρία στο πλαίσιο της Συλλογικής Καταλληλότητας, εξασφαλίζει τη συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό μελών του Δ.Σ. Διασφαλίζεται εν γένει η ίση μεταχείριση και

οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, τόσο κατά την διαδικασία επιλογής των μελών του Δ.Σ. όσο και κατά την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη.

Κριτήρια Πολυμορφίας

Η Εταιρία, στο πλαίσιο της Συλλογικής Καταλληλότητας, προωθεί τη διαφοροποίηση των μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζοντας ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών και αποτελεσματικών αποφάσεων. Το κριτήριο της πολυμορφίας λαμβάνεται υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ. Πέραν της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, η Εταιρία εξασφαλίζει ότι δεν λαμβάνει χώρα κατά την επιλογή των μελών Δ.Σ. αποκλεισμός προσώπων εξαιτίας διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Τα ανωτέρω λαμβάνονται υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό μελών του Δ.Σ.

Σύνθεση του Δ.Σ.

Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Συνεπώς, απαιτείται το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας όσον αφορά την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους κινδύνους που συνδέονται με αυτήν, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, τα συμμόρφωση με το νομοθετικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο (τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.).

5. Βήματα διαδικασίας αξιολόγησης προσώπων

Τα αρμόδια όργανα της διαδικασίας αυτής καθορίζονται ως ακολούθως:
Για κάθε υποψήφιο πρόσωπο συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται «Έκθεση Αξιολόγησης» (εφεξής Έκθεση) από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, η οποία συνοδεύεται από εισήγησή της, σχετικώς με

το εάν το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα τεθέντα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας. Η Εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, με επαρκή αιτιολόγηση, για την επιλογή του/των πλέον κατάλληλου/λων υποψηφίου/ων συνοδευόμενη/ες με τα δικαιολογητικά στα οποία αναφέρεται/ονται, διαβιβάζεται/ονται με τα αντίστοιχα δικαιολογητικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, προκειμένου να γίνει η τελική επιλογή του/των πλέον κατάλληλου/ων υποψηφίου/ων.

Ο Υποψήφιος που εξετάστηκε κατά την διαδικασία επιλογής μελών για το Δ.Σ., λαμβάνει κατόπιν αίτησής του προς την Εταιρία, εντός είκοσι (20) ημερών, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με τα κριτήρια αξιολόγησης επί των οποίων στηρίχθηκε ορισμένη επιλογή, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων καθώς και τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποκεπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

6. Εφαρμογή, παρακολούθηση και αναθεώρηση της Πολιτικής

Η Εταιρία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Επίσης, η Εταιρία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνων, όπως και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας πολιτικής συνιστά ευθύνη του Δ.Σ. με την συνδρομή της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Επιπλέον, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων είναι υπεύθυνη για την αναθεώρηση του περιεχομένου της παρούσας, σε συνεργασία με τις υπόλοιπες αρμόδιες Μονάδες, σε κάθε περίπτωση που αυτό απαιτηθεί, τόσο για την κάλυψη αναγκών της Εταιρίας, όσο και για την πλήρη εναρμόνισή της με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται

μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση των ελλείψεων.