



B&F ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίστηκε με σκοπό τη συμμόρφωση της εταιρείας B&F ABEE Ενδυμάτων (εφεξής η «Εταιρεία») με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 για 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», καθώς και με την Εγκύκλιο υπ' αριθμ. 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν 4706/2020».

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την από 11/06/2021 απόφασή του Δ.Σ. και εν συνεχεία με την από 23/06/2021 απόφαση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη του Νόμου 4706/2020, ήτοι την 17^η Ιουλίου 2021.

Η παρούσα Πολιτική, όπως ισχύει, είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://www.bandfgroup.com>

2. Σκοπός και Στόχοι Πολιτικής

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποτελεί το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζει η Εταιρεία τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας αυτού.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η παρούσα Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει και διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

3. Διακυβέρνηση

Για τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της Πολιτικής είναι υπεύθυνο το Δ.Σ. της Εταιρείας. Ειδικότερα, το Δ.Σ. προβαίνει στην διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας συνδράμει στη διαδικασία όπου απαιτείται. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης που δημοσιεύει η Εταιρεία βάσει του άρθρου 152 του Νόμου 4548/2018 περιλαμβάνει σχετική αναφορά για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Δ.Σ., κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Το Δ.Σ. είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση της παρούσας Πολιτικής, καθώς και κάθε ουσιώδους τροποποίησής της προς τη Γενική Συνέλευση, στην οποία υποβάλλεται προς έγκριση.

Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η παρούσα Πολιτική αξιολογείται σε περιοδική βάση ως προς την αποτελεσματικότητά της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή μεταβολές. Όταν κρίνεται σκόπιμο, το Δ.Σ. της Εταιρείας τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

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

Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Καταστατικό της, το Δ.Σ. της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό έξι (6) μελών, με δυνατότητα αύξησής τους έως εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο. Το Δ.Σ. της Εταιρείας διαθέτει κατάλληλη σύνθεση. Ειδικότερα, αποτελείται από έναν εκτελεστικό Πρόεδρο, έναν ανεξάρτητο μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ένα εκτελεστικό μέλος, ένα μη εκτελεστικό μέλος και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας στελεχώνεται από πρόσωπα που διαθέτουν υψηλό ήθος και φήμη, καθώς και τις δεξιότητες, την εμπειρία και το χρόνο που απαιτείται για το ρόλο που αναλαμβάνουν και την άσκηση των καθηκόντων τους στο Δ.Σ. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ., πριν από την ανάληψη της θέσης τους, ενημερώνονται επαρκώς για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας βάσει και όσων προβλέπονται στην Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας κατωτέρω (υπό ενότητα 8).

Για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας βάσει των κατωτέρω σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων

(υπό ενότητα 5). Υπεύθυνη για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την επιλογή των υποψηφίων μελών, καθώς και την αναθεώρηση των αναγκών ανανέωσης του Δ.Σ. ή την αντικατάσταση μέλους αυτού είναι η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία υποβάλλει τις σχετικές προτάσεις της στο Δ.Σ.

Το Δ.Σ., με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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, ιδίως εκτελεστικών και μελών Επιτροπών.

5. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας μελών ΔΣ

5.α. Ατομική καταλληλότητα

Ως ατομική καταλληλότητα μέλους του Δ.Σ. νοείται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για το ρόλο του ως μέλος του Δ.Σ. και την εκτέλεση των σχετικών καθηκόντων του.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας αξιολογείται με βάση τα κριτήρια 5.α.ι έως 5.α.ν της παρούσας Πολιτικής, τα οποία 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.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που προβλέπονται από την οικεία νομοθεσία σε σχέση με την ανάληψη της ιδιότητας του μέλους του Δ.Σ. εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας.

5.α.ι. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Αναλυτικά, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύναται να εξετάζονται τα ακόλουθα:

α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες για τη συγκεκριμένη θέση,

Η Εταιρεία προσδιορίζει κάθε φορά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται να διαθέτει ένα μέλος του Δ.Σ. σε σχέση με το συγκεκριμένο ρόλο που αναλαμβάνει στο Δ.Σ. και τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές αυτού.

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. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την αποτελεσματική άσκηση των εποπτικών τους αρμοδιοτήτων στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου συναφών ή άλλων εταιρειών.

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

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους Δ.Σ. η Εταιρεία λαμβάνει ιδίως υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

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

Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος του Δ.Σ., λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ.

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

Η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, η Εταιρεία διενεργεί 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.

Τέλος, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν και κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και κατά περίπτωση, εφόσον υπάρχει όμιλος, τη δομή του και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας κατωτέρω (υπό ενότητα 8).

5.α.ii. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα μέλη του Δ.Σ. 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. Προς το σκοπό αυτό η Εταιρεία δύναται να ζητήσει οποτεδήποτε από τα μέλη του Δ.Σ. (υποψήφια ή εκλεγμένα) βεβαίωση Ποινικού Μητρώου και οποιοδήποτε άλλο έγγραφο κρίνεται σκόπιμο.

5.α.iii. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων σύμφωνα με την παρ. 3 (Ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020. Τα μέλη του Δ.Σ. είναι πλήρως ενημερωμένα και συμμορφώνονται με την εν λόγω Πολιτική της Εταιρείας. Η εν λόγω Πολιτική ορίζει, μεταξύ άλλων, για τα μέλη του Δ.Σ. διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση τους, καθώς και περιπτώσεις και προϋποθέσεις που κατ' εξαίρεση θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα συμφέροντα αυτά περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και συζητούνται επαρκώς από τα μέλη Δ.Σ. ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού αυτών.

5.α.iv. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση, να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

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

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

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

5.α.v. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα 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 καθήκοντά τους.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, η Εταιρεία λαμβάνει ιδίως υπόψη:

- την ιδιότητα και τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ. (η φύση τη συγκεκριμένης θέσης, ο αριθμός των συνεδριάσεων που προγραμματίζονται για τη συγκεκριμένη θέση και ο χρόνος που απαιτείται για την προετοιμασία του μέλους για τις εν λόγω συνεδριάσεις, η γεωγραφική παρουσία του μέλους, ο χρόνος που απαιτείται για την εισαγωγική κατάρτιση και τη συνεχή εκπαίδευση του μέλους κ.α.),
- τον αριθμό των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και τις απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και
- λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες (π.χ. δικαστικές υποθέσεις).

Σε κάθε περίπτωση τα μέλη του Δ.Σ. δεν δύναται να συμμετέχουν σε Δ.Σ. περισσότερων των πέντε εισηγμένων εταιρειών και στην περίπτωση του Προέδρου περισσότερων των τριών εισηγμένων εταιρειών.

5.β. Συλλογική καταλληλότητα

Το Δ.Σ. της Εταιρείας είναι κατάλληλο στο σύνολό του για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της εταιρίας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Προς το σκοπό αυτό, τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κίνδυνου, 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.

Πιο αναλυτικά, η σύνθεση του ΔΣ θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό, το ΔΣ ως σύνολο οφείλει 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 όσον αφορά, μεταξύ άλλων, την επιχειρηματική δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την

επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Όλα τα μέλη έχουν υποχρέωση να συμμετέχουν σε τακτική ενημέρωση, σχετικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, γνώση της νομοθεσίας και του περιβάλλοντος της αγοράς, μέσω επαφών με το στελεχικό δυναμικό της Εταιρείας.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως (υπό ενότητα 6β) με σκοπό τον εντοπισμό τυχόν κενών μεταξύ της υφιστάμενης σύνθεσης του Δ.Σ. και των υφιστάμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας αυτού και αυτών που απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών της Εταιρείας.

5.γ. Πολιτική Πολυμορφίας – Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει την παρούσα Πολιτική Πολυμορφίας. Η εν λόγω Πολιτική στοχεύει στη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ., ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να διευκολύνεται η διατύπωση ανεξάρτητων απόψεων και η λήψη ορθών αποφάσεων.

Για τη διασφάλιση της ανωτέρω πολυμορφίας, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ. λαμβάνει υπόψη ιδίως το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, το φύλο, την ηλικία και την εθνικότητα.

Ειδικώς, στο Δ.Σ. εκπροσωπείται επαρκώς κάθε φύλο (κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.), κριτήριο το οποίο λαμβάνεται υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για το διορισμό νέων μελών Δ.Σ.

Κατά την επιλογή νέων μελών Δ.Σ. δε γίνεται επίσης αποκλεισμός κάποιου υποψήφιου μέλους εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

6. Αξιολόγησης Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

6.α. Αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών Δ.Σ.

Κατά την αξιολόγηση των υποψηφίων μελών Δ.Σ. βάσει των ανωτέρω προσδιορισμένων κριτηρίων, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, συγκεντρώνει και εξετάζει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα του υποψήφιου μέλους μέσω διάφορων πηγών και μέσων (π.χ. βιογραφικά σημειώματα, συστατικές επιστολές, δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια).

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δύναται να ζητήσει την παροχή περαιτέρω πληροφοριών, βεβαιώσεων ή αποσαφηνίσεων από τα υποψήφια μέλη για τους σκοπούς της αξιολόγησης καταλληλότητας. Σε κάθε περίπτωση τα υποψήφια μέλη έχουν την ευθύνη για την ορθότητα και την πληρότητα των πληροφοριών που παρέχουν κατά την εν λόγω διαδικασία.

Σε περίπτωση που από την ως άνω αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του ΔΣ, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να διοριστεί. Η Εταιρεία δύναται να αξιολογήσει ένα υποψήφιο μέλος ως κατάλληλο ακόμη και στην περίπτωση που δεν πληροί επακριβώς τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το συγκεκριμένο ρόλο – με εξαίρεση τα κριτήρια που σχετίζονται με το ήθος, τη φήμη και την ακεραιότητα του μέλους –, με την προϋπόθεση ότι μπορεί να αιτιολογήσει επαρκώς το διορισμό του (π.χ. με την παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης σε περίπτωση μερικής έλλειψης εμπειρίας σε συγκεκριμένο τομέα, την ανάγκη της εταιρίας για ένα πρόσωπο με συγκεκριμένες θεωρητικές γνώσεις ή πρακτική εμπειρία κ.ά.).

6.β. Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών ΔΣ

Το Δ.Σ. της Εταιρείας, με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγησή του, ως συνόλου αλλά και κάθε μεμονωμένου μέλους του. Η εν λόγω ετήσια επαναξιολόγηση ως στόχο έχει τον εντοπισμό τυχόν κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. Τα ευρήματα αυτής κοινοποιούνται στο Δ.Σ. και συζητούνται από τα μέλη του.

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να ενημερώνουν την Εταιρεία για οποιαδήποτε μεταβολή επέλθει σε ό,τι αφορά την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική και κοινοποιούν σε αυτήν τις σχετικές επικαιροποιημένες πληροφορίες.

Πέραν της ως άνω τακτικής αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., η Εταιρεία προβαίνει σε επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών όποτε άλλοτε αυτό κρίνεται απαραίτητο, και ιδίως σε περίπτωση που προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης αυτού, σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ., καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα ενός μέλους του Δ.Σ. (π.χ. μη συμμόρφωση με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας).

Σε περίπτωση που στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων (όπως η εκπαίδευση μελών, μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, ο διορισμός πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα, η αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών).

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

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

7. Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία εφαρμόζει την παρούσα Πολιτική Εκπαίδευσης των μελών του Δ.Σ., η οποία καθορίζει τις αρχές της Εταιρείας:

α) για την εισαγωγική ενημέρωση των νέων μελών του Δ.Σ. με σκοπό την προετοιμασία τους πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, και

β) για τη συνεχή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ. σε θέματα που αφορούν την Εταιρεία και την αγορά στην οποία αυτή δραστηριοποιείται με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων, των γνώσεων ή των ικανοτήτων τους ή την αντιμετώπιση τυχόν αδυναμιών που εντοπίζονται κατά την ανωτέρω αξιολόγηση της καταλληλότητας του Δ.Σ.

Η Εταιρεία ενημερώνει επαρκώς τα μέλη του Δ.Σ., κατά το δυνατό, πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Αναλυτικά, η Εταιρεία παρέχει εισαγωγική ενημέρωση στα μέλη του Δ.Σ. ώστε να διασφαλίσει ότι αυτά κατανοούν επαρκώς, πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, μεταξύ άλλων:

- τη δομή και το επιχειρηματικό μοντέλο της Εταιρείας και του Ομίλου,
- το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρείας,
- την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, καθώς και
- το ρόλο τους ως μέλη του Δ.Σ. καθώς και ως μέλη των Επιτροπών αυτού, όπου συντρέχει περίπτωση.

Η Εταιρεία συμβάλλει επίσης στη συνεχή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ. ώστε να διασφαλίσει ότι αυτά διαθέτουν σε συνεχή βάση τις απαιτούμενες γνώσεις για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Η Εταιρεία επιτυγχάνει τα ανωτέρω μέσω σχετικών προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και συνεχούς επιμόρφωσης των μελών ΔΣ. Τα εν λόγω προγράμματα προσαρμόζονται στο προφίλ και στο συγκεκριμένο ρόλο κάθε μέλους (π.χ. μέλος συγκεκριμένης Επιτροπής). Υπεύθυνη για την

ανάπτυξη των σχετικών προγραμμάτων είναι η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με την τυχόν συνδρομή άλλων διευθύνσεων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία διαθέτει επαρκείς πόρους για την εισαγωγική ενημέρωση και τη συνεχή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ..

Η Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών Δ.Σ. καθώς και τα σχετικά προγράμματα εκπαίδευσης θα πρέπει να επικαιροποιούνται τακτικά, όποτε αυτό απαιτείται, ώστε να λαμβάνουν υπόψη όλες τις αλλαγές ως προς τη διακυβέρνηση, τη στρατηγική, τις νομοθετικές εξελίξεις, και τις εξελίξεις στην αγορά.

8. Τήρηση Αρχείων

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας είναι υπεύθυνη για την τήρηση ηλεκτρονικού ή/και φυσικού αρχείου σε σχέση με την τεκμηρίωση της έγκρισης της παρούσας Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεων αυτής.