

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΝΑΚΑΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ, ΕΜΠΟΡΙΚΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

A .- ΕΙΣΑΓΩΓΗ.

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί μέρος του συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της εταιρίας σύμφωνα με τον Άρθρο 3 του Ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης και τις κατευθυντήριες Οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, της αποτελεσματικής λειτουργίας καθώς και της εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου σε ατομικό αλλά και συλλογικό επίπεδο, με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο να προάγει το εταιρικό συμφέρον.

B .- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. 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.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Γ. - ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.

1 .- Η Πολιτική Καταλληλότητας της εταιρίας διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και είναι σύμφωνη τόσο με όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας όσο και στον από Ιουνίου 2021 Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ, τον οποίον έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η εταιρία.

2 .- Για την διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας έχει ληφθεί υπόψη, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της εταιρίας καθώς και η σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται ουσιαστικά στη δομή και την επιχειρηματική της δράση, η οποία περιλαμβάνει, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τους τομείς εμπορίας μουσικών οργάνων και ηχητικών συστημάτων, έκδοσης μουσικών έργων σε έντυπη και ψηφιακή μορφή, μουσικής εκπαίδευσης, διαχείρισης και προστασίας των πνευματικών δικαιωμάτων των δημιουργών μουσικών και άλλων έργων και των δικαιούχων δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, οργάνωσης συστημάτων εναλλακτικής διαχείρισης συσκευασιών καθώς και αποβλήτων συσκευασιών και ειδών ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού και εμπορίας ειδών βιβλιοχαρτοπωλείου ειδών δώρων και διακόσμησης.

3 .- Εκτός από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, στην παρακολούθηση της εφαρμογής και αποτελεσματικότητας της Πολιτικής Καταλληλότητας, την επικαιροποίηση και προσαρμογή της στις ανάγκες αποτελεσματικής και διαφανούς λειτουργίας της εταιρίας, συμβάλλουν ο Εσωτερικός Έλεγχος και η Κανονιστική Συμμόρφωση.

Η Εταιρεία 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 αυτών των ελλείψεων.

4 .- Περαιτέρω, η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό 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 Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει, με γνώμονα την εξασφάλιση της ελεύθερης έκφρασης διαφορετικών απόψεων στο όργανο διοίκησης της εταιρίας, της επιλογής έμπειρων προσώπων στην διοίκηση με αξιοκρατική διαδικασία, σε συνδυασμό με την ιστορικότητα, το ήθος και τη φήμη καθενός, της διαφάνειας στη λήψη αποφάσεων και της επαρκούς εκπροσώπησης των φύλων στην σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Δ .- ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.

Τα κριτήρια καταλληλότητας για την συμμετοχή προσώπων στη διοίκηση της εταιρίας αφορούν τόσο στην ατομική καταλληλότητα αυτών όσο και στη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

1 .- Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, προβαίνοντας σε έλεγχο και αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων, με σκοπό τη διασφάλιση της ύπαρξης επαρκούς αριθμού μελών και κατάλληλης σύνθεσης με γενικές γνώσεις ή εμπειρία των τομέων δραστηριοποίησης και απαραίτητης εμπειρίας σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και την ορθή λήψη αποφάσεων.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που τίθενται κάθε φορά από την ισχύουσα νομοθεσία, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

Η εταιρία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από τρία (3) έως δεκαπέντε (15) μέλη, τα οποία εκλέγονται είτε από μετόχους, είτε από μη μετόχους της εταιρίας, από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

2 .- Κριτήρια για την ατομική καταλληλότητα μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας αποτελούν :

(α) Οι γνώσεις, εμπειρία και δεξιότητες που απαιτείται να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκτέλεση των καθηκόντων τους είτε στο σύνολο των τομέων δραστηριότητας της εταιρίας είτε στον ειδικότερο τομέα για την λειτουργία του οποίου απαιτείται θεωρητική και πρακτική εξειδίκευση.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας και περιλαμβάνει την επαγγελματική και πρακτική εμπειρία του μέλους καθώς και την εξέλιξή του.

Για την αξιολόγηση της εμπειρίας λαμβάνεται υπόψη η απασχόληση σε προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, η διάρκεια της, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της απασχόλησης, οι αρμοδιότητες που άσκησε, ο αριθμός του προσωπικού που διέυθυνε.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των ειδικότερων τομέων γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων εξετάζονται οι ικανότητες για την στελέχωση των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι υποχρεωτικές από την νομοθεσία, όπως η Επιτροπή Ελέγχου και η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, οι ικανότητες και εμπειρία για την εποπτεία ή/και τη στελέχωση των μη υποχρεωτικών από τη νομοθεσία επιτροπών ή ομάδων εργασίας που συστήνονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου όταν θεωρούνται χρήσιμες προκειμένου να συμβάλουν στο έργο του Δ.Σ., στη επίτευξη υψηλού επιπέδου Εταιρικής Διακυβέρνησης και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της διοίκησης. Τέτοιες επιτροπές μπορεί να προβλέπονται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στο καταστατικό της Εταιρείας, στον ΚΕΔ, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας ή να συστήνονται με απόφαση Δ.Σ. και να εποπτεύονται από μέλη Δ.Σ. που δύνανται και να συμμετέχουν σε αυτές. Στις Επιτροπές αυτές ή ομάδες εργασίας οι οποίες αποτελούνται από Διευθυντικά Στελέχη ή/και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να ανατίθεται η εποπτεία τομέων, όπως, εντελώς ενδεικτικά, η Εταιρική Διακυβέρνηση, η Κανονιστική Συμμόρφωση, η Κυβερνοασφάλεια, η Προστασία Προσωπικών Δεδομένων, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η Διαχείριση Εταιρικών Κινδύνων, ο Στρατηγικός Σχεδιασμός, η Αξιολόγηση Επενδύσεων, η Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας αρκετά χρόνια θέσεις ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Σημαντική παράμετρος που λαμβάνεται υπόψη στα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, κατισχύοντας κάποιες φορές των υπολοίπων κριτηρίων, είναι η ενωτική και ηγετική φυσιογνωμία που μπορεί να αποδοθεί σε μέλη Διοικητικού Συμβουλίου ως προσωπικότητες που χαίρουν εκτίμησης από τα στελέχη και το ανθρώπινο δυναμικό, τους συνεργάτες, τους πελάτες, τους προμηθευτές και αποτελούν σημείο αναφοράς και παράδειγμα για το ήθος τους, τις αξίες τους, τη διαχρονική συμπεριφορά τους και την προσφορά τους στον Όμιλο και τελικά συμβάλλουν με την παρουσία τους στο Διοικητικό Συμβούλιο στη διατήρηση αρχών, αξιών και αποτελεσματικότητας τόσο στις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και στις δραστηριότητες των διευθυντικών στελεχών της εταιρείας.

Για τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζονται η γνώση, η επαγγελματική ή θεσμική εμπειρία, η επαγγελματική εξέλιξη και οι ρόλοι που έχουν αναλάβει, το κύρος και η ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να τη μεταφέρουν με αμεροληψία στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.

Τα μη εκτελεστικά μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η εταιρεία, ενώ για την σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα μέλος πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής.

Κατά την διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων ή επαναξιολόγησης των μελών ΔΣ, εξετάζονται τα προσόντα και τα απαιτούμενα ειδικότερα χαρακτηριστικά που απαιτείται να διαθέτουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., σε ικανό αριθμό έτσι ώστε να είναι κατάλληλα για την επαρκή στελέχωση της Επιτροπής Ελέγχου, ανεξαρτήτως συμμετοχής ή μη τρίτων προσώπων με αποδεδειγμένες γνώσεις ελεγκτικής ή λογιστικής.

Κατευθυντήρια γραμμή της Πολιτικής Καταλληλότητας της εταιρίας είναι να συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο μέλη με εμπειρία σε τομείς που έχουν χαρακτηριστεί στο πρόσφατο παρελθόν ως υψηλής κρισιμότητας και για τα οποία διεθνώς αναπτύσσεται μία τάση αναγκαιότητας συμμετοχής τους στα Διοικητικά Συμβούλια.

(β) Η καλή φήμη και το ήθος τους, με βάση κυρίως την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Για την αξιολόγηση του κριτηρίου αυτού, η εταιρία μπορεί να διεξάγει έρευνα τηρώντας την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του μέλους, 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. Σε κάθε περίπτωση, εξετάζεται 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 καθώς και ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Επίσης εξετάζεται η αρμονική συνύπαρξη του μέλους με τα διευθυντικά στελέχη και τους εργαζόμενους, η εξωστρέφειά του, η υπευθυνότητα και η συνέπειά του, η κατανόηση των κανονιστικών ρυθμίσεων, ο βαθμός επιχειρηματικότητάς του, οι επαγγελματικές και κοινωνικές του διακρίσεις καθώς και η γνώση της φιλοσοφίας και των αξιών της εταιρίας.

(γ) Η σύγκρουση συμφερόντων, για την αξιολόγηση της οποίας υποβάλλεται πλήρης και επαρκής τεκμηρίωση από την πλευρά του μέλους, προκειμένου να μπορεί να αποτελέσει, σε συνδυασμό με την έρευνα από πλευράς της εταιρίας, επαρκή βάση για συζήτηση και λήψη απόφασης για την κατάλληλη διαχείριση του ζητήματος με βάση την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της εταιρίας.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υποχρέωση πίστης στην εταιρία και οφείλουν να αποφεύγουν τις συγκρούσεις συμφερόντων με αυτήν.

Περαιτέρω, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας οφείλουν:

Να μην εκμεταλλεύονται, για προσωπικό τους όφελος, πραγματικές ή πιθανές ευκαιρίες, οι οποίες παρουσιάζονται ως αποτέλεσμα της χρήσης περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας, ως αποτέλεσμα πληροφοριών των οποίων η κατοχή συνδέεται άμεσα με τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας ή εν γένει ως αποτέλεσμα της ιδιότητάς τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας χωρίς τη συναίνεση του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να προωθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας σε κάθε περίπτωση που τους δίνεται η ευκαιρία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δε επιτρέπεται να χρησιμοποιούν οποιαδήποτε πληροφορία περιέρχεται σε γνώση τους, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, με σκοπό την πραγματοποίηση συναλλαγών από τους ίδιους ή από τρίτους επί μετοχών της εταιρίας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωστοποιούν στην Επιτροπή Ελέγχου, μέσω του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων, σε ετήσια βάση, τις κύριες επαγγελματικές θέσεις και δραστηριότητες τους, περιλαμβανομένων τυχόν καθηκόντων, τα οποία έχουν αναλάβει σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, καθώς και τις επωνυμίες νομικών προσώπων στα οποία είτε οι ίδιοι/ες είτε συνδεδεμένα με αυτούς πρόσωπα είναι μέτοχοι ή συμμετοχοί κατά ποσοστό που τους επιτρέπει έλεγχο άνω του 10% των δικαιωμάτων ψήφου.

Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωστοποιούν εγκαίρως στην Επιτροπή Ελέγχου, μέσω του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων, οποιαδήποτε μεταβολή, όσον αφορά στα παραπάνω, καθώς και οποιοδήποτε άλλο γεγονός το οποίο, ενδεχομένως, θα προκαλούσε οποιαδήποτε σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της εταιρίας.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωστοποιούν εγκαίρως στην Επιτροπή Ελέγχου, μέσω του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων, και πριν την σύναψή της, οποιαδήποτε σημαντική συναλλαγή.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να μη συμμετέχουν σε συζητήσεις και αποφάσεις επί οποιουδήποτε θέματος, στο οποίο υπάρχει πραγματική ή ενδεχόμενη σύγκρουση των συμφερόντων τους με αυτά της εταιρίας.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να ζητήσει από ένα ή περισσότερα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να απέχουν από την συζήτηση και την λήψη απόφασης επί συγκεκριμένων θεμάτων, εάν κατά την κρίση του υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

(δ) Η ανεξαρτησία κρίσης, η οποία προσδιορίζεται από την αντικειμενικότητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του μέλους με τήρηση αμερόληπτης στάσης και νοοτροπία ελεύθερης και χωρίς επηρεασμό και συμβιβασμούς έκφρασης των απόψεών του με θάρρος, πεποίθηση ορθότητας και ενεργή συμμετοχή του στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

(ε) Η διάθεση επαρκούς χρόνου, τον οποίο πρέπει να διαθέτουν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους, ώστε να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ευσυνειδησία και πληρότητα. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ. και ως Διευθυντικό Στέλεχος για τα εκτελεστικά μέλη, 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.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι παύουν να συντρέχουν ένα ή περισσότερα από τα ανωτέρω κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, με βάση την παρούσα πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας, τότε το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται στην εφαρμοστέα νομοθεσία.

3 .- Σχετικά με τα κριτήρια για την συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας προβλέπονται τα εξής :

3.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά 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. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας συστήνεται να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Συστήνεται να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

3.2 Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση 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:

- την επιχειρηματική της 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.

3.3 Ειδικά ως προς το θέμα της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της εταιρίας λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να εξασφαλίζεται τουλάχιστον εκπροσώπηση κατά ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ

Η εταιρία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων και η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ.

3.4 Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Η αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να διενεργείται και από τρίτους συμβούλους.

3.5 Η Εταιρία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η παρούσα Πολιτική συντάσσεται με την πεποίθηση ότι ένα Διοικητικό Συμβούλιο που έχει να επιδείξει ένα ευρύ φάσμα προοπτικών και πολυμορφίας βρίσκεται σε πλεονεκτικότερη θέση έναντι άλλων Διοικητικών Συμβουλίων με περιορισμένο φάσμα, καθώς η ύπαρξη πολυμορφίας επιτρέπει στην εταιρία να εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες της αγοράς και να διαχειριστεί αποτελεσματικά τους κινδύνους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να έχει υψηλή απόδοση εάν αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα μελών με ποικίλες, αλλά συμπληρωματικές ομάδες δεξιοτήτων ή γνώσεων. Η κουλτούρα του διαμορφώνεται θετικά με τις διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις και οπωσδήποτε θα είναι αρκετά αντιπροσωπευτική των αξιών του Ομίλου. Με αυτόν τον τρόπο, το Διοικητικό Συμβούλιο διαμορφώνει τελικά μία προοδευτική και στοχαστική αντίληψη των υποθέσεών του, ενώ παράλληλα προάγει τη συνετή ανάληψη κινδύνων.