

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Εισαγωγή

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής ο «Κανονισμός») καταρτίστηκε λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις των Νόμων 4548/2018, 4706/2020, τις Αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και τις συστάσεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Ο παρών Κανονισμός βασίζεται στο ισχύον οργανόγραμμα της εταιρείας, ανταποκρίνεται στο μέγεθος της, στο αντικείμενο της και στις αρχές σύγχρονης οργάνωσης. Ο παρών Κανονισμός δεν κατισχύει του Καταστατικού της εταιρείας και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας. Ισχύει παράλληλα με αυτά και πραγματοποιείται αποκλειστικά για συμπλήρωση αυτών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο

1 Ρόλος και αρμοδιότητες του ΔΣ

1.1 Γενικές Αρχές

Το ΔΣ είναι το ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, χαράσσει τις κατευθυντήριες γραμμές της εταιρικής στρατηγικής, μεριμνά για την αποτελεσματική υλοποίηση τους και προς τούτο δρα συλλογικά. Ειδικότερα, ως συλλογικό όργανο διοικεί την Εταιρεία και διαχειρίζεται τις υποθέσεις της, λαμβάνοντας τις απαιτούμενες αποφάσεις για όλα τα θέματα που εμπíπτουν στη αρμοδιότητά του βάσει του καταστατικού της Εταιρείας, των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης και της σχετικής νομοθεσίας. Μπορεί δε με βάση τις οικείες διατάξεις να αναθέτει ορισμένες εξουσίες λήψης αποφάσεων σε συγκεκριμένα πρόσωπα, μέλη του ΔΣ ή και τρίτους, με δυνατότητα υπεξουσιοδότησης. Το ΔΣ θα πρέπει να διατηρεί επαρκή εποπτεία της περαιτέρω εκχώρησης αρμοδιοτήτων. Επιπλέον, κάθε μέλος του ΔΣ θα πρέπει να διαχειρίζεται τις υποθέσεις της εταιρείας σύμφωνα με το μέτρο της επιμέλειας του συνετού επιχειρηματία που δραστηριοποιείται σε παρόμοιες συνθήκες.

Το ΔΣ κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του θα πρέπει να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο και να διευθύνει τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της

Εταιρείας και όλων των μετόχων, διασφαλίζοντας ότι ακολουθείται η εταιρική στρατηγική. Θα πρέπει ακόμα να διασφαλίζει τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας και των αλλοδαπών μετόχων εάν κι εφόσον υπάρχουν στο μετοχολόγιο της Εταιρείας. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, το ΔΣ θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τα μέρη, των οποίων τα συμφέροντα συνδέονται με εκείνα της Εταιρείας, όπως είναι οι πελάτες, οι πιστωτές, οι εργαζόμενοι και οι κοινωνικές ομάδες που επηρεάζονται άμεσα από τη λειτουργία της Εταιρείας στο βαθμό που δεν προκύπτει σύγκρουση με το εταιρικό συμφέρον. Το ΔΣ θα πρέπει να διατηρεί κατάλληλα συστήματα διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου.

Τέλος, το ΔΣ έχει την αρμοδιότητα να συστήνει επιτροπές που θα συνδράμουν στην εκπλήρωση των καθηκόντων του. Η ευθύνη των σχετικών αποφάσεων εξακολουθεί να βαρύνει πλήρως το ΔΣ. Οι επιτροπές έχουν συμβουλευτικό ρόλο προς αυτό εκτός εάν το ΔΣ προσδώσει δεσμευτικό χαρακτήρα στις γνωμοδοτήσεις των επιτροπών προς αυτό. Σκοπός των επιτροπών είναι να αναπτύσσουν εξειδικευμένη γνώση και να συζητούν σε βάθος τα ζητήματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα τους, με σκοπό την υποβολή συστάσεων προς το ΔΣ. Το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης για τα νέα μέλη του, αλλά και τη διαρκή επιμόρφωση για τα υπόλοιπα μέλη. Τα δε μέλη του ΔΣ θα πρέπει να μεριμνούν και τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η εταιρεία. Επίσης θα πρέπει να ενημερώνονται έγκαιρα για τις αλλαγές στη νομοθεσία και το περιβάλλον της αγοράς.

1.2 Ειδικότερα Ζητήματα

Το ΔΣ ορίζει και επιβλέπει την υλοποίηση του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ παρακολουθεί και αξιολογεί περιοδικά ανά 3 τουλάχιστον οικονομικά έτη την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητά του, προβαίνοντας στις δέουσες ενέργειες για την αντιμετώπιση ελλείψεων.

Μέσα στα πλαίσια του ρόλου του ΔΣ είναι και η έγκριση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και των λειτουργικών στόχων της Εταιρείας, η έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού και του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και η λήψη αποφάσεων

για τις μείζονες κεφαλαιουχικές δαπάνες, εξαγορές και εκποιήσεις, η επιλογή και, όποτε χρειάζεται, η αντικατάσταση της εκτελεστικής ηγεσίας της Εταιρείας, όπως και η εποπτεία του σχεδιασμού της διαδοχής, ο έλεγχος απόδοσης της διοίκησης και η εναρμόνιση των αμοιβών των ανώτατων στελεχών με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας και των μετόχων της. Επιπλέον οφείλει να είναι σε επαγρύπνηση όσον αφορά υπάρχουσες και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ αφενός της Εταιρείας και αφετέρου της διοίκησής της, των μελών του ΔΣ ή των κύριων μετόχων (συμπεριλαμβανομένων των μετόχων με άμεση ή έμμεση εξουσία να διαμορφώνουν ή να επηρεάζουν τη σύνθεση και τη συμπεριφορά του ΔΣ), καθώς και την κατάλληλη αντιμετώπιση τέτοιων συγκρούσεων· για το σκοπό αυτό, το ΔΣ θα πρέπει να υιοθετήσει διαδικασία εποπτείας των συναλλαγών με γνώμονα τη διαφάνεια και την προστασία των εταιρικών συμφερόντων, τη διασφάλιση ύπαρξης αποτελεσματικής διαδικασίας κανονιστικής συμμόρφωσης της Εταιρείας, την ευθύνη λήψης σχετικών αποφάσεων και την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διοίκησης της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και ανάθεσης εξουσιών και καθηκόντων σε άλλα στελέχη, και τη διατύπωση, διάδοση και εφαρμογή των βασικών αξιών και αρχών της Εταιρείας που διέπουν τις σχέσεις της με όλα τα μέρη, των οποίων τα συμφέροντα συνδέονται με αυτά της Εταιρείας.

Περαιτέρω, το ΔΣ διασφαλίζει την επαρκή και αποτελεσματική λειτουργία συστήματος εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας, που αποβλέπει στη συνεπή υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, με την αποτελεσματική χρήση των διαθέσιμων πόρων, στην αναγνώριση και διαχείριση των ουσιωδών κινδύνων που συνδέονται με την επιχειρηματική της δραστηριότητα και λειτουργία και στην αποτελεσματική λειτουργία της μονάδας εσωτερικού ελέγχου. Επιπλέον, συμμετέχει στη διασφάλιση της πληρότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων και πληροφοριών που απαιτούνται για τον ακριβή και έγκαιρο προσδιορισμό της χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και την κατάρτιση αξιόπιστων οικονομικών καταστάσεων.

Τέλος, το ΔΣ μεριμνά, ώστε το καταστατικό της Εταιρείας, κωδικοποιημένο στην ισχύουσα κάθε φορά μορφή του, να βρίσκεται αναρτημένο στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας

2 Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου

2.1 Γενικές Αρχές

Το ΔΣ συνέρχεται με την απαραίτητη συχνότητα, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Η πληροφόρηση που του παρέχεται από τις διοικητικές δομές και τα στελέχη της Εταιρείας θα πρέπει να είναι έγκαιρη και πλήρης ώστε να του δίνεται η δυνατότητα να αντεπεξέρχεται αποτελεσματικά στα καθήκοντα που απορρέουν από τις αρμοδιότητές του. Το ΔΣ προκειμένου για την οργάνωση των εργασιών του υιοθετεί κανονισμό λειτουργίας. Ο κανονισμός λειτουργίας του ΔΣ θα πρέπει να είναι σαφής και επαρκώς λεπτομερής.

2.2 Ειδικότερα Ζητήματα

Στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, το ΔΣ θα πρέπει να υιοθετεί ένα ημερολόγιο συνεδριάσεων και ένα 12μηνο πρόγραμμα δράσης, το οποίο δύναται να αναθεωρείται ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρείας, προκειμένου να διασφαλίζει τη σωστή, πλήρη και έγκαιρη εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και την επαρκή εξέταση όλων των θεμάτων, επί των οποίων λαμβάνει αποφάσεις. Υπό την εποπτεία του Προέδρου, θα πρέπει να διασφαλίζεται η καλή ροή πληροφοριών ανάμεσα στο ΔΣ και τις επιτροπές του, καθώς και μεταξύ της ανώτατης Διοίκησης και του ΔΣ. Θα πρέπει επίσης να διαμορφώνεται πρόγραμμα εισαγωγικής ενημέρωσης των μελών του ΔΣ, αμέσως μετά την έναρξη της θητείας τους, και τη συνεχή ενημέρωση και επιμόρφωσή τους σε θέματα που αφορούν στην Εταιρεία.

Το Δ.Σ. υποστηρίζεται από Γραμματέα ο οποίος διορίζεται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ και δεν είναι μέλος αυτού. Έργο του Γραμματέα του ΔΣ είναι να παρέχει πρακτική υποστήριξη στον Πρόεδρο και τα λοιπά μέλη του ΔΣ, συλλογικά και ατομικά, με γνώμονα τη συμμόρφωση του ΔΣ σύμφωνα με τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς, καθώς και τους εσωτερικούς κανόνες της Εταιρείας. Οι συζητήσεις και οι αποφάσεις του ΔΣ και των επιτροπών του θα πρέπει να καταγράφονται σε πρακτικά. Τα πρακτικά κάθε συνεδρίασης θα πρέπει να μοιράζονται και να εγκρίνονται στην επόμενη συνεδρίαση του ΔΣ ή της επιτροπής, και να τηρούνται από τον Γραμματέα του ΔΣ. Αντίγραφα των πρακτικών εκδίδονται από τον Πρόεδρο

ή τον Αντιπρόεδρο ή από το πρόσωπο που ορίζει με απόφαση του το Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Γραμματέας του ΔΣ λαμβάνει αποζημίωση κατά συνεδρίαση που ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τη Διοίκηση μέσω του Διευθύνοντος Συμβούλου κάθε πληροφορία που θεωρούν απαραίτητη για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Το ΔΣ θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιεί ανεξάρτητους συμβούλους με έξοδα της εταιρείας, στις περιπτώσεις που το κρίνει απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

3 Ευθύνες και Υποχρεώσεις Μελών ΔΣ

3.1 Γενικές Αρχές

Το ΔΣ θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και να διαθέτει ποικιλομορφία γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους. Τα μέλη υπέχουν υποχρέωση πίστης και εμπιστευτικότητας προς την Εταιρεία και οφείλουν να αποφεύγουν κάθε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, ευθύνονται δε έναντι της Εταιρείας με βάση τον κανόνα της επιχειρηματικής κρίσης (business judgement rule). Περαιτέρω, οφείλουν να συμμορφώνονται με το εκάστοτε νομοθετικό πλαίσιο αλλά και να φροντίζουν για τη συμμόρφωση της Εταιρείας με αυτό.

3.2 Ειδικότερα Ζητήματα ως προς τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις των μελών του

ΔΣ

Σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τα μέλη του ΔΣ ευθύνονται έναντι της Εταιρείας για ζημία που αυτή υφίσταται λόγω πράξης ή παράλειψης που συνιστά παράβαση των καθηκόντων τους, ενώ η Γενική Συνέλευση των μετόχων δύναται να υιοθετεί απόφαση που εγκρίνει τη συνολική διαχείριση, με βάση και το άρθρο 108 του Ν. 4548/2018. Στα πλαίσια αυτά τα μέλη του Δ.Σ. θα καταβάλουν την επιμέλεια του συνετού επιχειρηματία που δραστηριοποιείται σε παρόμοιες συνθήκες, φροντίζοντας κάθε φορά να βασίζονται σε επαρκείς πληροφορίες (λαμβάνοντας και

σχετικές γνώμες ή μελέτες από ειδικούς εντός ή/και εκτός της Εταιρείας), λειτουργώντας αποκλειστικά προς εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος.

Τα μέλη του ΔΣ δεν θα πρέπει να έχουν σχέση ανταγωνισμού με την Εταιρεία και θα πρέπει να αποφεύγουν κάθε θέση ή δραστηριότητα που δημιουργεί ή φαίνεται να δημιουργεί σύγκρουση ανάμεσα στα προσωπικά τους συμφέροντα και εκείνα της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της κατοχής θέσεων στο ΔΣ ή τη διοίκηση ανταγωνιστικών εταιρειών, χωρίς την άδεια της Γενικής Συνέλευσης.

Τα μέλη του ΔΣ συνεισφέρουν την εμπειρία τους και αφιερώνουν στα καθήκοντά τους τον αναγκαίο χρόνο και προσοχή. Θα πρέπει επίσης να περιορίζουν το πλήθος άλλων επαγγελματικών δεσμεύσεων (ιδιαίτερα συμμετοχές σε ΔΣ άλλων εταιρειών) μόνο στο βαθμό που αυτό απαιτείται για την ικανοποιητική απόδοσή τους ως μελών του ΔΣ. Προς επίρρωση των καθηκόντων τους, οφείλουν να συμμετέχουν σε όλες τις συνεδριάσεις του ΔΣ, καθώς και των επιτροπών, στις οποίες τοποθετούνται. Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα πρέπει κατά το διορισμό τους να διασφαλίσουν ότι θα έχουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

4 Σύνθεση και Εκλογή του ΔΣ

4.1 Γενικές Αρχές

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγεται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και πρέπει να αποτελείται από τουλάχιστον 7 μέλη με μέγιστο αριθμό τα 9. Η θητεία του δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 6 έτη σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας. Το ΔΣ πρέπει να έχει το κατάλληλο μέγεθος και την κατάλληλη σύνθεση που να του επιτρέπουν την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του και να αντικατοπτρίζουν το μέγεθος και τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

4.2 Ειδικότερα Ζητήματα ως προς τη σύνθεση του ΔΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο με βάση την κείμενη νομοθεσία αποτελείται από Εκτελεστικά, μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη με προσδιορισμένες εκ του νόμου αρμοδιότητες και υποχρεώσεις.

Τα «Εκτελεστικά μέλη» είναι εκείνα τα μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, που έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο

των καθυκόντων που τους ανατίθενται. Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το ΔΣ και διαβουλεύονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής. Σε υφιστάμενες καταστάσεις κρίσεων ή κινδύνων, καθώς και όταν επιβάλλεται από τις συνθήκες να ληφθούν μέτρα τα οποία αναμένεται ευλόγως να επηρεάσουν σημαντικά την Εταιρεία, όπως όταν πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με την εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας, τα εκτελεστικά μέλη οφείλουν να ενημερώνουν αμελλητί εγγράφως το ΔΣ, είτε από κοινού είτε χωριστά, υποβάλλοντας σχετική έκθεση με τις εκτιμήσεις και τις προτάσεις τους.

Τα « **Μη εκτελεστικά μέλη** » είναι εκείνα τα μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες στη διαχείριση της Εταιρείας στο πλαίσιο των καθυκόντων που τους ανατίθενται, πέραν των γενικών καθυκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του ΔΣ. Αντιθέτως, έχουν επιφορτισθεί με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση. Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, έχουν, ιδίως, τις ακόλουθες υποχρεώσεις: i) παρακολουθούν και εξετάζουν τη στρατηγική της Εταιρείας και την υλοποίησή της, καθώς και την επίτευξη των στόχων της, ii) διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και του ελέγχου των επιδόσεών τους και iii) εξετάζουν και εκφράζουν απόψεις σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα εκτελεστικά μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών.

Τα « **Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη** » είναι εκείνα τα μέλη του ΔΣ της Εταιρείας που εφόσον κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας τους: α) δεν κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και β) είναι απαλλαγμένα από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική

κρίση του. Τουλάχιστον 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, τα οποία εκλέγονται από τη ΓΣ ή ορίζονται από το ΔΣ, θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στην σύνθεσή του. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν μπορούν να υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του ΔΣ. Αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Στις συνεδριάσεις του ΔΣ που έχουν ως θέμα την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας, είτε η ημερήσια διάταξη των οποίων περιλαμβάνει θέματα για την έγκριση των οποίων προβλέπεται η λήψη απόφασης από τη ΓΣ με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, το ΔΣ βρίσκεται σε απαρτία, όταν παρίστανται 2 τουλάχιστον ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη .

Σε περίπτωση αναιτιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε 2 τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του ΔΣ, το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση διαπιστώνεται με απόφαση του ΔΣ, το οποίο προβαίνει στην αντικατάσταση του μέλους. Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο απώλειας της ιδιότητας ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους που έχει ως συνέπεια ο αριθμός των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών να υπολείπεται του ελάχιστου εκ του νόμου απαιτούμενου αριθμού των 2 μελών η αναπλήρωση γίνεται βάση των κείμενων διατάξεων.

4.3 Ειδικότερα Ζητήματα ως προς τη εκλογή του ΔΣ

Για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας 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: (i) Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους, (ii) το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους, το οποίο περιλαμβάνει 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 ΔΣ και επιτροπές ΔΣ νομικών προσώπων. Το ΔΣ διασφαλίζει επίσης ότι το αναλυτικό αυτό βιογραφικό επικαιροποιείται αμελλητί και διατηρείται αναρτημένο καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας εκάστου μέλους και (iii) Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του ΔΣ, σύμφωνα με την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, και, εφόσον ο υποψήφιος

προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος, την πλήρωση των σχετικών προϋποθέσεων.

Επιπλέον, το ΔΣ υποχρεούται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του άρθρου 152 ν. 4548/2018, λαμβάνοντας υπόψη και τα προβλεπόμενα στον ν. 4706/2020, να συμπεριλαμβάνει αναφορά: στην πολιτική καταλληλότητας, στα πεπραγμένα των επιτροπών του ΔΣ, στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του ΔΣ και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του ΔΣ στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις των επιτροπών του και σε πληροφορίες για τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος ΔΣ και κάθε κύριο διευθυντικό στέλεχος στην Εταιρεία.

5. Ανάδειξη υποψήφιων μελών του ΔΣ και κριτήρια εκλογιμότητας τους

5.1 Γενικές Αρχές

Η ανάδειξη υποψηφίων για το ΔΣ γίνεται με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια. Προς επίτευξη του σκοπού αυτού, το ΔΣ συντάσσει πολιτική καταλληλότητας η οποία εγκρίνεται από την ΓΣ, με την οποία τυποποιείται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας τους.

Το ΔΣ διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του, καθώς και των ανώτατων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας, με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχείρησης. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός 1 έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το ανωτέρω κώλυμα και κάθε μέλος ΔΣ γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. Ίδια ρύθμιση σε ό,τι αφορά την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ.

5.2 Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνεται σε α) ατομική και β) συλλογική, ως ακολούθως:

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια, τα οποία είναι γενικά και εφαρμόζονται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα αν πρόκειται για εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

A) ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

5.2.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης, καθώς και τις απαιτούμενες από την Εταιρεία ικανότητες για την ανάληψη της θέσης αυτής.

Η εμπειρία περιλαμβάνει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξιολόγηση της εμπειρίας ενός μέλους πραγματοποιείται ως ακολούθως:

- i) Όσον αφορά τις θεωρητικές γνώσεις, λαμβάνεται 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.
- ii) Όσον αφορά την πρακτική εμπειρία, περιλαμβάνονται οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, 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.

Όσον αφορά την αξιολόγηση της επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους, εξετάζονται ιδίως ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της

εκπαίδευσης και κατάρτισης, η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σημειώνεται ότι η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Διενεργείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αποδοχών 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, ήτοι με τον τρόπο αυτό να έχουν αποκτήσει την επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, που ορίζεται ανωτέρω.

5.2.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμης

Η καλή φήμη, το ήθος, η εντιμότητα και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τεκμαίρεται ότι υπάρχει, εφόσον δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Κατά την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της καλής φήμης, του ήθους, της εντιμότητας και της ακεραιότητας μέλους ή υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την προϋπόθεση τήρησης της οικείας νομοθεσίας για τα προσωπικά δεδομένα, η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να διεξάγει έρευνα και να 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.

5.2.3 Ανεξαρτησία κρίσης

Κύριο χαρακτηριστικό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί η ανεξαρτησία της κρίσης τους, η οποία θα πρέπει να υφίσταται σε όλα τα μέλη, τόσο στα ανεξάρτητα όσο και στα μη ανεξάρτητα.

Ειδικότερα, όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

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

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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 Διοικητικού Συμβουλίου, ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5.2.4 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο, προκειμένου να είναι σε θέση να εκτελούν προσηκόντως τα καθήκοντά τους για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο απαιτούμενος χρόνος, τον οποίο το υποψήφιο μέλος οφείλει να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν επιτροπών στις οποίες συμμετέχει, προσδιορίζεται από την Εταιρεία με βάση τη θέση, το ρόλο και τα καθήκοντα και ιδίως λαμβάνεται υπόψη κάθε φορά η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος

ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Περαιτέρω, η Εταιρεία θα πρέπει να ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον απαιτούμενο χρόνο.

Σημειώνεται ότι ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις, που απορρέουν από την οικεία νομοθεσία, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα ανωτέρω κριτήρια καταλληλότητας.

B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

5.2.5 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει 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, καθώς και συλλογικά να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Περαιτέρω, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Ειδικότερα, θα πρέπει να εξασφαλίζεται ότι 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, τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας και της ιατρικής επιστήμης στη δραστηριότητά της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Ειδικά, όσον αφορά την **επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο**, αυτή θα πρέπει υποχρεωτικά να ανέρχεται στο είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Το κριτήριο αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή των προτάσεων της για ορισμό νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και σημειώνεται ότι σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο. Η Εταιρεία διασφαλίζει με την παρούσα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση ετησίως.

5.2.6 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

Πέρα από την επαρκή εκπροσώπηση του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) ανά φύλο, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας στα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, προκειμένου να εξασφαλίζει την ύπαρξη μίας ποικιλίας απόψεων και εμπειριών, που θα οδηγήσει στη λήψη ορθών αποφάσεων.

Ειδικότερα, κατά τον ορισμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δε γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5.3 Ειδικότερα Ζητήματα -Πολιτική Καταλληλότητας Μελών ΔΣ

Η Εταιρεία θα διατηρεί πολιτική καταλληλότητας σχετικά με τις αρχές και τα κριτήρια που θα εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Η πολιτική αφορά όλα τα μέλη του ΔΣ, εγκρίνεται από το ΔΣ, και τελικά υποβάλλεται προς έγκριση στη ΓΣ. Κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, η οποία εισάγει παρεκκλίσεις ή μεταβάλλει σημαντικά το περιεχόμενό της, εγκρίνεται από το ΔΣ και στη συνέχεια υποβάλλεται προς έγκριση στην ΓΣ. Οι μη ουσιώδεις τροποποιήσεις της πολιτικής εγκρίνονται από το ΔΣ. Η

πολιτική καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Στο πλαίσιο της πολιτικής καταλληλότητας εξετάζεται τόσο η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ όσο και η συλλογική καταλληλότητα του ως οργάνου διοικήσεως. Πιο συγκεκριμένα ως ατομική καταλληλότητα νοείται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος ΔΣ επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας. Η συλλογική καταλληλότητα μπορεί να προσδιοριστεί ως η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ στο σύνολό τους. Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα.

Ως προς το κριτήριο ανεξαρτησίας των μελών του, το ΔΣ λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια ανεξαρτησίας. Ειδικότερα, πλήρωση των καθιερωμένων προϋποθέσεων για τον χαρακτηρισμό μέλους ΔΣ ως ανεξάρτητου μέλους επανεξετάζεται από το ΔΣ σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προβλεπόμενων προϋποθέσεων ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το ΔΣ προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

Με βάση και τις προβλέψεις της πολιτικής καταλληλότητας, το ΔΣ προβαίνει τακτικά στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και εκείνη των επιτροπών του. Το ΔΣ διασφαλίζει για την εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της εταιρείας και τη λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ, ιδίως εκτελεστικών μελών και επιτροπών.

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του ΔΣ και των επιτροπών του θα πρέπει να λαμβάνει χώρα τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια και να στηρίζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία. Στη διαδικασία αυτή θα πρέπει να προΐσταται ο

Πρόεδρος, και τα αποτελέσματά της να συζητούνται από το ΔΣ, ενώ σε συνέχεια της αξιολόγησης, ο Πρόεδρος θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών. Το ΔΣ θα πρέπει επίσης να αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, ελλείψει ανεξάρτητου Αντιπροέδρου

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η μονάδα εσωτερικού ελέγχου, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του ανθρώπινου δυναμικού ή/και της κανονιστικής συμμόρφωσης ή/και η νομική υπηρεσία), μπορούν να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής καταλληλότητας σύμφωνα με τις ανάγκες της Εταιρείας.

5.4 Εκπαίδευση Μελών Δ.Σ

Τα μέλη του ΔΣ δεδομένου του επιστημονικού αντικειμένου της εταιρείας, οφείλουν να εκπαιδεύονται στα νέα επιστημονικά δεδομένα. Προς τούτο φροντίζουν να ενημερώνονται για τις εξελίξεις στον τομέα της ανοσολογίας, βιοχημείας και αιματολογίας από τους Διευθυντές Παραγωγής και Έρευνας. Παράλληλα οφείλουν να παρακολουθούν σχετικά επιμορφωτικά σεμινάρια και να μελετούν σχετικά επιστημονικά συγγράμματα.

5.5 Ειδικότερα Ζητήματα -Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων

Το ΔΣ λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα πρόληψης και προς τούτο εφαρμόζει πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων η οποία προβλέπει διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Ειδικότερα, το ΔΣ υιοθετεί, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της Εταιρείας, πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην Εταιρεία που περιλαμβάνουν διαδικασίες, οι οποίες ορίζουν με ποιον τρόπο τα μέλη του ΔΣ, καθώς και τρίτα πρόσωπα, στα οποία το ΔΣ έχει αναθέσει αρμοδιότητές του, θα πρέπει να γνωστοποιούν έγκαιρα στο ΔΣ τυχόν συμφέροντά

τους σε εταιρικές συναλλαγές ή άλλη ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρεία ή θυγατρικές της. Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του ΔΣ εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω δεσμεύσεις θα πρέπει να αναφέρονται στο ΔΣ μόλις προκύψουν.

6. Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου

6.1 Γενικές Αρχές

Η Εταιρεία διαθέτει δύο Επιτροπές του ΔΣ, την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καθώς επίσης και την Επιτροπή Ελέγχου.

Στις επιτροπές του ΔΣ θα πρέπει να παρέχονται επαρκείς πόροι για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, καθώς και για την πρόσληψη εξωτερικών συμβούλων, στο βαθμό που χρειάζονται οι τελευταίοι.

6.2 Ειδικότερα Ζητήματα για την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Ός προς τη σύνθεση της, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβλέπεται να είναι τουλάχιστον τριμελής, αποτελούμενη από μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, εκ των οποίων 2 τουλάχιστον μέλη είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, ενώ τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να αποτελούν την πλειοψηφία. Πρόεδρος ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Στο κανονισμό λειτουργίας της Εταιρείας προβλέπεται λεπτομερώς ο ρόλος της εν λόγω Επιτροπής καθώς και η διαδικασία σύγκλησης και συνεδριάσεών της.

6.3 Ειδικότερα Ζητήματα για την Επιτροπή Ελέγχου

Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελεί επιτροπή του ΔΣ αποτελούμενη από μη εκτελεστικά μέλη τα οποία ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και ο ρόλος της προσδιορίζεται στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας. Ωστόσο κατόπιν απόφασης της Γενικής Συνέλευσης, δύναται να μεταβληθεί το είδος αυτής, ήτοι να οριστεί είτε ως ανεξάρτητη επιτροπή, η οποία αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τρίτους. Η Επιτροπή Ελέγχου είναι τουλάχιστον τριμελής, η πλειοψηφία των μελών της είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ, ενώ ο Πρόεδρος της ορίζεται από τα μέλη και είναι ανεξάρτητος.

Η Επιτροπή Ελέγχου συγκροτείται με στόχο την υποστήριξη του ΔΣ στα καθήκοντά του σχετικά με τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση, τον εσωτερικό έλεγχο και την εποπτεία του τακτικού ελέγχου, και ασκεί τις ειδικότερες αρμοδιότητές της όπως προσδιορίζονται από την οικεία νομοθεσία.

Τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτουν επαρκή γνώση του τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Ένα τουλάχιστον μέλος της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική. Το συγκεκριμένο μέλος οφείλει να παρίσταται στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου που αφορούν στην έγκριση των οικονομικών καταστάσεων.

Η Επιτροπή Ελέγχου καταρτίζει κανονισμό λειτουργίας που αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας και συνεδριάζει στην έδρα αυτής. Στο πλαίσιο των καθηκόντων της, υποβάλλει ετήσια έκθεση πεπραγμένων προς την τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Στην έκθεση αυτή περιλαμβάνεται η περιγραφή της πολιτικής βιώσιμης ανάπτυξης που ακολουθεί η Εταιρεία. Οι συζητήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής Ελέγχου καταχωρίζονται σε πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα μέλη. Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους, το ΔΣ ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του, νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε βάσει των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας.

Η Εταιρεία υποχρεούται να αναρτήσει αμελλητί στον ιστότοπο του ΧΑΑ και πάντως εντός προθεσμίας είκοσι (20) ημερών από τη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Γενικής Συνέλευσης και να υποβάλλει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς αντίγραφα των πρακτικών των εν λόγω συνεδριάσεων, αναφορικά με τη σύνθεση, τη στελέχωση, και ειδικότερα τον ορισμό, την εκλογή ή την αντικατάσταση, καθώς και τη θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου.

Η Επιτροπή Ελέγχου μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, και ως εκ τούτου θα πρέπει να της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

7. Ρόλος και απαιτούμενες ιδιότητες του Προέδρου του ΔΣ

7.1 Γενικές Αρχές

Ο Πρόεδρος προεδρεύει στις συνεδριάσεις του ΔΣ και διευθύνει τις εργασίες του. Έχει τις αρμοδιότητες του καθορισμού της ημερήσιας διάταξης, της διασφάλισης

της καλής οργάνωσης των εργασιών του ΔΣ, αλλά και της αποτελεσματικής διεξαγωγής των συνεδριάσεών του. Ευθύνη επίσης του Προέδρου αποτελεί η διασφάλιση της έγκαιρης και ορθής πληροφόρησης των μελών του ΔΣ, καθώς και η αποτελεσματική επικοινωνία του με όλους τους μετόχους, με γνώμονα τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των συμφερόντων όλων των μετόχων

7.2 Ειδικότερα Ζητήματα για τον Πρόεδρο του ΔΣ

Οι αρμοδιότητες του Προέδρου θα πρέπει να θεσπίζονται ρητά από το ΔΣ, σε διάκριση από εκείνες του Διευθύνοντος Συμβούλου, να αποτυπώνονται εγγράφως και να γνωστοποιούνται στους μετόχους. Ο Πρόεδρος του ΔΣ συγκαλεί ΔΣ και εγγράφει συγκεκριμένα θέματα στην ημερήσια διάταξη. Το ανωτέρω δεν αναιρεί την εκ του νόμου παρεχόμενη δυνατότητα στα μέλη του ΔΣ να ζητήσουν τη σύγκληση του ΔΣ ή να το συγκαλέσουν σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του Προέδρου ή του αναπληρωτή του προς το αίτημά τους. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύει και για την περίπτωση και την οποία τα καθήκοντα του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου ασκούνται από το ίδιο πρόσωπο. Ο Πρόεδρος θα πρέπει να διευκολύνει την αποτελεσματική συμμετοχή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ στις εργασίες του, και να διασφαλίζει εποικοδομητικές σχέσεις μεταξύ των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών.

Στην περίπτωση που ο Πρόεδρος είναι και Διευθύνων Σύμβουλος ή έχει εκτελεστικά καθήκοντα, το ΔΣ θα εκλέγει Αντιπρόεδρο εκ των μη εκτελεστικών μελών του, προκειμένου να συμβάλει κι αυτός στην ανεξαρτησία της λειτουργίας του Δ.Σ., την επαρκή πληροφόρηση των μη εκτελεστικών μελών του και την αποτελεσματική συμμετοχή τους στη διαδικασία εποπτείας και λήψης αποφάσεων.

Με μέριμνα και εποπτεία του Προέδρου, ο Γραμματέας του ΔΣ τηρεί πρακτικά των συζητήσεων και αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, που καταχωρούνται σε ιδιαίτερο βιβλίο και υπογράφονται από τα μέλη, που είναι παρόντα. Με τα πρακτικά αυτά πιστοποιούνται οι αποφάσεις που λαμβάνονται. Τα αντίγραφα ή αποσπάσματα των πρακτικών εκδίδονται από τον Πρόεδρο ή τον Αντιπρόεδρο ή από το πρόσωπο που ορίζει με απόφαση του το Διοικητικό Συμβούλιο.

8.Αμοιβές

8.1 Γενικές Αρχές

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή των μελών του ΔΣ, των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων στην Εταιρεία, που προσθέτουν αξία στην Εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην Εταιρεία.

8.2 Ειδικότερα Ζητήματα

Οι αποδοχές των Μελών ΔΣ ρυθμίζονται από την Πολιτική Αποδοχών που συντάσσει το ΔΣ και εγκρίνει η Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Ν. 4548/2018. Η Πολιτική Αποδοχών, συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Ειδικότερα, το ύψος των αμοιβών/ αποζημιώσεων των μελών του ΔΣ για τη συμμετοχή τους σε αυτό καθώς επίσης στις Επιτροπές του αποφασίζονται από τη Γενική Συνέλευση μετά από σχετική εισήγηση του ΔΣ και προηγουμένως της Επιτροπής Αμοιβών. Η σταθερή αμοιβή που καταβάλλεται σε κάθε επιμέρους μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αναφέρεται στο διάστημα της θητείας του, το οποίο ξεκινά την ημερομηνία εκλογής του από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση και λήγει την ημερομηνία της επόμενης Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης. Η Εταιρεία επίσης συντάσσει ετήσια Έκθεση Αποδοχών με βάση το άρθρο 113 του Ν. 4548/2018.