

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Δεκέμβριος 2020

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

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας (εφεξής: η «Πολιτική») αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της εταιρίας με την επωνυμία «COSTAMARE PARTICIPATIONS PLC» (εφεξής η «Εταιρεία») και περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

2. ΣΚΟΠΟΣ

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

3. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

3.1 ΓΕΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ

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

3.1.1 Εχέγγυα ήθους και φήμη

- 3.1.1.1 Τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.
- 3.1.1.2 Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία:
 - διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας για την κεφαλαιαγορά ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα και

- λαμβάνει υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

3.1.1.3 Για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία, τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή καθώς και ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

3.1.1.4 Σε κάθε περίπτωση, τα υποψήφια ή υφιστάμενα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να έχουν:

- καταδικαστεί τελεσίδικα για κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, αισχροκέρδεια, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, δόλια χρεωκοπία, καταδολίευση δανειστών, λαθρεμπορία ή νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες ή τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ακόμα και όταν η αντίστοιχη τέλεση του αδικήματος ή της παράβασης έλαβε χώρα εκτός της ελληνικής επικράτειας ή η αντίστοιχη κύρωση ή καταδίκη έχει επιβληθεί από αρμόδιες Αρχές ή Όργανα άλλης χώρας.
- κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης ή διατελέσει μέλη Διοικητικού Συμβουλίου επιχειρήσεων που έχουν κηρυχθεί σε πτώχευση ή έχει ανακληθεί η άδεια λειτουργία τους λόγω παράβασης νόμου

3.1.1.5 Δεν πρέπει να εκκρεμούν εις βάρος των υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διαδικασίες σχετικές με τα ως άνω. Τυχόν εκκρεμοδικίες θα αξιολογούνται με τη συνδρομή της νομικού συμβούλου, ανάλογα με το είδος της εκκρεμούσας διαδικασίας κι άλλα στοιχεία που θα κριθούν απαραίτητα για τη διαμόρφωση συνολικής άποψης για το βαθμό σημαντικότητάς τους.

3.1.1.6 Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταθέτουν στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σχετική υπεύθυνη δήλωση ότι ελλείπουν στο πρόσωπό τους οι ως άνω ιδιότητες.

3.1.2 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

3.1.2.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους 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.

3.1.2.2 Ο όρος «εμπειρία», καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία από προηγούμενες δραστηριότητες όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο εκπαίδευσης και κατάρτισης, λαμβανομένων υπόψη και των συνολικών γνώσεων και οι δεξιοτήτων του μέλους. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε, του αριθμού υφισταμένων, της φύσης των δραστηριοτήτων, της πραγματικής συναφούς εμπειρίας που απέκτησε, κ.λπ. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

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

3.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία εφαρμόζει την πολιτική πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων, όπως αυτή περιγράφεται στον Εσωτερικό Λειτουργίας και στα υποψήφια μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την πρόληψη ή αποκάλυψη και δέουσα διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων σε περίπτωση που κατ' εξαίρεση θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

3.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

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

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

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

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

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

3.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

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

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

3.1.5.3 Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, 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.

3.2 ΕΙΔΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

- 3.2.1 Οι υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ. οφείλουν να πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας της Εταιρείας και επίσης θα πρέπει να είναι απαλλαγμένοι από συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με τον Περί Εταιρειών Νόμο Κεφ. 113.
- 3.2.2 Συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι για τις θέσεις των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει ιδίως:
- να μην κατέχουν ποσοστό μεγαλύτερο του 0.5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας,
 - να μη λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή να μη συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της εταιρείας,
 - να μη διατηρούν ή διατηρούσαν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό του με: την Εταιρεία ή συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε του προσώπου της παρ. 1 ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας.
 - να μην έχουν διατελέσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής του,
 - να μην έχουν διατελέσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, διευθυντικά στελέχη ή να μην διατηρούσαν σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό του,
 - να μην έχουν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ή να μην είναι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας,
 - να μην έχουν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, οριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρείας, σύμφωνα με το καταστατικό,

- να μην εκπροσωπούν οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες,
- να μην έχουν διενεργήσει οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του,
- να μην είναι οι ίδιοι ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με αυτούς, εκτελεστικά μέλη σε άλλη εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.

4. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

- 4.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
- 4.2 Κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και την εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση διασφαλίζεται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο, ως συλλογικό όργανο, έχει ιδίως τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:
- Γνωρίζει το ναυτιλιακό κλάδο και περιλαμβάνει στη σύνθεσή του μέλη που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει σε ηγετικές θέσεις σε ναυτιλιακές εταιρείες.
 - Διαθέτει μακροχρόνια εμπειρία σε διοίκηση, λογιστική και σε θέματα ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων και κεφαλαίου καθώς και αντίληψη των νομικών και κανονιστικών απαιτήσεων κλάδου.
 - Διαθέτει σημαντική εμπειρία από τον επιχειρηματικό και επαγγελματικό κόσμο καθώς και από τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.
 - Έχει κατανόηση της δομής και της δυναμικής της πελατείας της Εταιρείας, καθώς και των κύριων αγορών στις οποίες η Εταιρεία δραστηριοποιείται σήμερα.
 - Διαθέτει διεθνή εμπειρία και είναι σε θέση να συμβάλει στις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας.

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

- 5.1 Η Εταιρεία εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, να μην παρατηρείται το φαινόμενο της «αγελαίας σκέψης» καθώς και να ευνοείται η ύπαρξη ανεξάρτητων γνώμων και η εποικοδομητική αμφισβήτηση κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

- 5.2 Η Εταιρεία διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και καθώς και το μη αποκλεισμό υποψηφίου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

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

7. ΕΤΗΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 7.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογεί περιοδικά και τουλάχιστον μία φορά ετησίως:
- τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τυχόν αλλαγές,
 - τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και του Διοικητικού Συμβουλίου σε συλλογικό επίπεδο και εξετάζει αν υφίστανται συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που να παρεμποδίζεται η ικανότητα των μελών να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά (ανεξάρτητη βούληση), υποβάλλοντας αντίστοιχες αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο,
 - εάν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πληροί τις απαιτήσεις του νόμου, του καταστατικού και του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.
- 7.2 Η αξιολόγηση πραγματοποιείται στο πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους, εκτός αν κατά τη διάρκεια του έτους, υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας ή προκύψουν αλλαγές στην κατάσταση τη δική τους ή των συνδεδεμένων με αυτά μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρίας.
- 7.3 Ειδικότερα, η Έκθεση Αξιολόγησης περιλαμβάνει αναφορά στους τομείς που κάλυψε, τα βασικά πλεονεκτήματα που εντοπίστηκαν και οι περιοχές που χρήζουν βελτίωσης.
- 7.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά τη συζήτηση της αξιολόγησης καθορίζει με απόφασή του τυχόν περαιτέρω ενέργειες που κρίνεται σκόπιμο να δρομολογηθούν, με βάση τις οποίες καταρτίζεται το σχετικό πλάνο ενεργειών.

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με την ανάδειξή του ως υποψηφίου, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια Όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας, αξιοπιστίας και ανεξαρτησίας του.

9. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΈΓΚΡΙΣΗ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ

- 9.1 Η παρούσα Πολιτική Καταρτίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, οι οποίες παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.
- 9.2 Η παρούσα Πολιτική καθώς και κάθε τροποποίηση, εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.
- 9.3 Η παρούσα Πολιτική, όπως εκάστοτε ισχύει, αναρτάται στον ιστότοπο της εταιρίας.