

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ  
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ  
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**Ως εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και προτείνεται προς έγκριση  
στην επικείμενη ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας**

**ΜΑΙΟΣ 2021**

**Αρ. Γ.Ε.ΜΗ.: 089232902000**

## Περιεχόμενα

1. Εισαγωγικώς προλεγόμενα.....
2. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας.....
3. Πεδίο Εφαρμογής.....
- 4.1 Εφαρμοζόμενες αρχές κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών ΔΣ.....
- 4.2 Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας .....
- 4.2.1. Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας.....
- 4.2.2 Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας.....
- 4.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity).....
5. Επιτροπή Υποψηφιοτήτων.....
6. Παρακολούθηση και επικαιροποίηση της Πολιτικής καταλληλότητας.....
7. Διατυπώσεις Δημοσιότητας.....

## **1. Εισαγωγικώς προλεγόμενα**

**1.1** Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «MEVACO ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και τον διακριτικό τίτλο «MEVACO A.E.», (καλουμένης εφεξής για λόγους συντομίας ως «Εκδότρια» ή «Εταιρεία»), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 136/17.07.2020), σε συνδυασμό με την Εγκύκλιο υπ' αριθ. 60/18.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας, προέβη στην κατάρτιση και εν συνεχεία έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία Πολιτική πρόκειται να υποβληθεί προς έγκριση στην αμέσως επόμενη ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

**1.2** Η προτεινόμενη προς έγκριση από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καταρτίσθηκε και εγκρίθηκε από το σύνολο των μελών αυτού (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά) προκειμένου να διασφαλίζεται ανά πάντα χρόνο η κατάλληλη στελέχωση, η απρόσκοπτη και εύρυθμη λειτουργία και η αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου ως συλλογικού εταιρικού οργάνου, με κύριο σκοπό την βέλτιστη προώθηση του εταιρικού συμφέροντος στο πλαίσιο εκπλήρωσης του εταιρικού σκοπού.

**1.3** Η προτεινόμενη προς την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του εν γένει πλαισίου της εταιρικής της διακυβέρνησης, έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο σαφή και ορισμένο, είναι επαρκώς τεκμηριωμένη και περιλαμβάνει τις αρχές οι οποίες διέπουν την επιλογή, την αντικατάσταση, την τυχόν αναπλήρωση ή/και την ανανέωση και επανεκλογή της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τα ουσιαστικά ποιοτικά κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας αυτών, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων τα οποία διασφαλίζουν την πολυμορφία (diversity) της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και τα οποία είναι εναρμονισμένα με την οργάνωση, την λειτουργία και τον εν γένει επιχειρηματικό σχεδιασμό της Εταιρείας.

**1.4** Η προτεινόμενη Πολιτική Καταλληλότητας είναι ευθυγραμμισμένη με τις προβλέψεις του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΚΕΔ) του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρεία με τις αναφερόμενες στην ετήσια δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης αποκλίσεις.

**1.5** Τυχόν επιγενόμενες τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται πάντοτε από Διοικητικό Συμβούλιο και μόνον εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις- μεταβολές οι οποίες εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

**1.6** Η Πολιτική Καταλληλότητας καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίηση ή μεταβολή της είναι ισχυρή από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

## **2. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας**

Ο σκοπός θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας έγκειται:

**(α)** στην εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο και τις σε εφαρμογή αυτού εκδοθείσες κανονιστικές διατάξεις ,

**(β)** στη διασφάλιση κατάλληλης στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με τα πλέον ικανά και κατάλληλα πρόσωπα (fit and proper) επί σκοπώ ποιοτικής στελέχωσης και αποτελεσματικότερης λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο του εταιρικού στρατηγικού σχεδιασμού,

**(γ)** στη διαμόρφωση σταθερού πλαισίου με συγκεκριμένα κριτήρια επιλογής ορισμού, αναπλήρωσης, αντικατάστασης ή/και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

**(δ)** στη διασφάλιση της πολυμορφίας μέσω τόσο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο και του αποκλεισμού οποιασδήποτε μορφής διάκρισης πάσης φύσεως, όσο και της συγκέντρωσης προσώπων τα οποία διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες επί σκοπώ λήψης ορθότερων συλλογικών αποφάσεων στο πλαίσιο εξυπηρέτησης του εταιρικού σκοπού,

(ε) στη διασφάλιση της στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου από πρόσωπα τα οποία παρέχουν εχέγγυα ήθους, αξιοπιστίας και καλής φήμης.

### **3. Πεδίο Εφαρμογής**

Η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας τυγχάνει εφαρμογής

(α) στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά)

(β) τόσο τα εκλεγμένα όσο και τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

### **4. Περιεχόμενο Πολιτικής Καταλληλότητας**

Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει:

- ✓ τις γενικές αρχές που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ τα κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά),
- ✓ τα κριτήρια αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity)
- ✓ τα ειδικότερα κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία συμμετέχουν στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα:

#### **4.1 Εφαρμοζόμενες αρχές κατά την επιλογή, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας των μελών ΔΣ.**

Η επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είτε πρόκειται για εκλογή νέων μελών, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Καταστατικού γίνεται με γνώμονα :

(α) την επαρκή στελέχωση του εταιρικού οργάνου προκειμένου ο αριθμός των μελών αυτού να είναι ανάλογος του μεγέθους και του εύρους των εταιρικών δραστηριοτήτων,

(β) την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο προσώπων τα οποία διαθέτουν την απαιτούμενη κατάρτιση, την επαγγελματική εμπειρία, την ακεραιότητα και το ήθος και τα οποία χαιρούν αναγνώρισης στον ευρύτερο τομέα δραστηριοποίησής τους,

(γ) την δυνατότητα διάθεσης εκ μέρους των υποψηφίων προσώπων - μελών επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

(δ) το βαθμό εξοικείωσης των υποψηφίων προσώπων – μελών με την στρατηγική, τις αξίες, τις αρχές και την κουλτούρα της Εταιρείας,

(ε) την απρόσκοπτη και ομαλή διαδοχή σε περίπτωση αντικατάστασης υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ούτως ώστε να συνεχίζεται αδιάλειπτα η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων.

**Σημείωση:** Αυτονοήτως, την εκλογή ή την διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου μέλους διέπουν πάντοτε οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις αναγκαστικού δικαίου.

#### **4.2 Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας**

Κατά την εκλογή νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και σε περίπτωση αντικατάστασης ή αναπλήρωσης ή ανανέωσης της θητείας υφιστάμενων μελών, λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας εντός του πλαισίου του επιχειρηματικού μοντέλου και του εν γένει στρατηγικού σχεδιασμού της Εταιρείας, εφαρμοζόμενα πάντοτε υπό το πρίσμα των διαχρονικών εταιρικών αξιών.

##### **4.2.1. Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας**

Τα κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας εφαρμόζονται κατά την επιλογή αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δηλαδή των εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

**Σημείωση:** Οι ειδικότερες προϋποθέσεις ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών μελών ή/και τα κριτήρια συμμετοχής αυτών στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, εφαρμόζονται πάντοτε ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας πολιτικής.

Πιο συγκεκριμένα η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται επί τη βάσει των ακόλουθων κριτηρίων:

#### **(α) Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

Η ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συνεπάγεται την άσκηση διοικητικών καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων απαιτείται αφενός μεν ικανοποιητικό υπόβαθρο ακαδημαϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αφετέρου δε προηγούμενη συναφής επαγγελματική εμπειρία. Πιο συγκεκριμένα λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ οι επιμέρους αρμοδιότητες και καθήκοντα που συνεπάγεται η ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ οι αναγκαίες ικανότητες για την προσήκουσα εκπλήρωση αυτών,
- ✓ οι αποκτηθείσες γνώσεις σε ακαδημαϊκό και θεωρητικό εν γένει επίπεδο,
- ✓ οι συναφείς με την ιδιότητα του μέλους δεξιότητες,
- ✓ η επαρκής γνώση και κατανόηση των εταιρικών δραστηριοτήτων και του επιχειρηματικού μοντέλου που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία,
- ✓ η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, η οποία ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προκύπτει είτε από την κατοχή θέσης ευθύνης, είτε από την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα,
- ✓ η επαρκής γνώση και κατανόηση του νομοθετικού και εν γένει κανονιστικού πλαισίου καθώς και του Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

#### **(β) Εχέγγυα ήθους και φήμης**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν αποδεδειγμένα καλή φήμη και ήθος το οποίο προσδιορίζεται ιδίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητά τους.

Πιο συγκεκριμένα, λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ η μη ύπαρξη αντικειμενικών και αποδεδειγμένων λόγων οι οποίοι υποδηλώνουν έλλειψη εντιμότητας και καλής φήμης όπως, ενδεικτικώς αναφερομένων, τελεσίδικων διοικητικών και δικαστικών αποφάσεων, ιδίως για αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή με εν γένει τη διάπραξη οικονομικών εγκλημάτων.
- ✓ η συνάφεια τυχόν αδικημάτων με το ρόλο του μέλους του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ ο βαθμός σοβαρότητας του αδικήματος,

- ✓ οι γενικότερες συνθήκες τέλεσης του αδικήματος συμπεριλαμβανομένων τυχόν ελαφρυντικών παραγόντων και ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου,
- ✓ η επιβληθείσα ποινή και τυχόν μέτρα αποκατάστασης,
- ✓ ο χρόνος που έχει παρέλθει από τη διάπραξη του αδικήματος,
- ✓ η ύπαρξη απόφασης εκ μέρους οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής περί αποκλεισμού του μέλους από την άσκηση καθηκόντων ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ η συμπεριφορά του προσώπου μετά την τέλεση του αδικήματος.

**Σημείωση:** Τα εχέγγυα ήθους και φήμης της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας θεσπίζονται και διατυπώνονται όλως επικουρικής προς τις διατάξεις αναγκαστικού δικαίου του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για την εταιρική διακυβέρνηση.

#### **(γ) Σύγκρουση συμφερόντων**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ακολουθούν και εφαρμόζουν την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που έχει θεσπίσει η Εταιρεία σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας.

Επομένως, προκειμένου να αποκτήσει ή να διατηρήσει ένα πρόσωπο την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να πληροί τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων.

#### **(δ) Ανεξαρτησία κρίσης**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση, η οποία δεν διασφαλίζεται μόνο από την απουσία σύγκρουσης συμφερόντων και την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, αλλά προϋποθέτει ενεργό συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και εκφορά ανεξάρτητων και αντικειμενικών κρίσεων. Πιο συγκεκριμένα πρέπει να διασφαλίζεται:

- ✓ η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκεί τα καθήκοντά του κατά τρόπο αμερόληπτο,
- ✓ η απουσία οποιασδήποτε φύσεως συμβιβασμού κατά την άσκηση των καθηκόντων ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ η ικανότητα διατύπωσης προσωπικής άποψης και η αποφυγή άκριτης υιοθέτησης θέσεων που ενδεχομένως εκφράζουν τα λοιπά μέλη (groupthinking),



- ✓ η συνδρομή δεξιοτήτων συμπεριφοράς επί σκοπώ ουσιαστικής αξιολόγησης και κριτικής προσέγγισης των προτάσεων και απόψεων των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

#### **(ε) Διάθεση επαρκούς χρόνου**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για την εκπλήρωση και αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων που συνδέονται με την ιδιότητα αυτή. Πιο συγκεκριμένα για τον προσδιορισμό του απαιτούμενου χρόνου λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ η ιδιότητα και οι ανατεθείσες αρμοδιότητες και καθήκοντα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ η συμμετοχή του σε επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ η κατοχή θέσεως σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων οντοτήτων
- ✓ οι λοιπές επαγγελματικές υποχρεώσεις
- ✓ η ηλικία
- ✓ οι ιδιαίτερες προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες τους μέλους.

**Σημείωση:** Η Εταιρεία μεριμνά ούτως ώστε το υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να λαμβάνει προσήκουσα ενημέρωση αναφορικά με τον απαιτούμενο για την αποτελεσματική και ουσιαστική εκτέλεση των καθηκόντων του χρόνο, τα οποία συνδέονται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τις συνεδριάσεις των επιμέρους επιτροπών, εφόσον τυγχάνει μέλος τους.

#### **4.2.2 Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας**

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενεργώντας ως συλλογικό εταιρικό όργανο οφείλει να είναι σε θέση **(α)** να λαμβάνει κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας τον επιχειρηματικό σχεδιασμό και στρατηγική, τις συνθήκες της αγοράς εντός της οποίας ασκείται η επιχειρηματική δραστηριότητα και ιδίως τους αναλαμβανόμενους από την Εταιρεία κινδύνους, και **(β)** να παρακολουθεί κατά τρόπο ουσιαστικό τις αποφάσεις των ανώτατων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας ασκώντας την απαιτούμενη κριτική κατά τρόπο εποικοδομητικό επί σκοπώ προαγωγής του εταιρικού συμφέροντος.

Στο πλαίσιο της ως άνω διττής αποστολής και λειτουργίας, το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να απαρτίζεται από ικανό και επαρκή αριθμό μελών τα οποία διαθέτουν τις κατάλληλες

εκείνες γνώσεις και εμπειρία σε όλους τους τομείς οι οποίοι άπτονται της συλλογικής υπευθυνότητας, προκειμένου το όργανο διοίκησης της Εταιρείας να ασκεί πραγματική διαχείριση και ουσιαστική επίβλεψη των εταιρικών εργασιών. Οι τομείς συλλογικής υπευθυνότητας είναι μεταξύ άλλων:

- ✓ η σκοπούμενη επιχειρηματική δραστηριότητα,
- ✓ οι βασικοί κίνδυνοι που αντιμετωπίζει η Εταιρεία και ειδικότερα η ικανότητα αναγνώρισης και αποτελεσματικής διαχείρισης αυτών,
- ✓ ο στρατηγικός σχεδιασμός,
- ✓ το εφαρμοζόμενο πλαίσιο χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και αναφορών,
- ✓ η κατανόηση ζητημάτων που άπτονται της εταιρικής διακυβέρνησης,
- ✓ η συμμόρφωση με το νομοθετικό, κανονιστικό και εν γένει ρυθμιστικό πλαίσιο το οποίο διέπει συνολικά τη λειτουργία της Εταιρείας.

**Σημείωση:** Το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο παρακολούθησης της εφαρμογής των κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας οφείλει να διενεργεί αυτοαξιολόγηση σε ετήσια βάση.

### **4.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)**

Η Εταιρεία, αποσκοπώντας στην προαγωγή ενός αποτελεσματικού μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης σε πλήρη συμμόρφωση με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο, θεσπίζει μέσω της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας την εφαρμογή κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ούτως ώστε να διασφαλίζεται μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ικανό ποσοστό διαφοροποίησης.

Η υιοθέτηση κριτηρίων πολυμορφίας και η αξιολόγηση των ειδικότερων προσόντων και εμπειριών εκάστου μέλους σχετίζεται ιδίως με την προώθηση διαφορετικών απόψεων εντός του εταιρικού οργάνου επί σκοπώ αποτελεσματικότερης λειτουργίας του κατά τη λήψη αποφάσεων. Ειδικότερα τα βασικά κριτήρια της πολυμορφίας έχουν ως ακολούθως:

- ✓ η κατ' ελάχιστο ποσοστό (25% επί του συνόλου των μελών) εκπροσώπηση ανά φύλο,
- ✓ η απαγόρευση αποκλεισμού υποψήφιου ή ενεργού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω διαφορετικού φύλου, φυλής, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, χρώματος, θρησκείας ή πεποιθήσεων, γέννησης, αναπηρίας περιουσίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

## **5. Επιτροπή Υποψηφιοτήτων**

Η λειτουργία της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων αποσκοπεί στον εντοπισμό και την υποβολή αιτιολογημένης πρότασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με τα πρόσωπα τα οποία διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, ικανότητες και δεξιότητες για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με τις απαιτούμενες προϋποθέσεις του εφαρμοστέου νομοθετικού πλαισίου, του Καταστατικού της Εταιρείας και της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων εφαρμόζοντας τα τιθέμενα στην παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας κριτήρια εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα τα οποία θεωρούνται κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων αποτελεί ενιαίο εταιρικό όργανο με την Επιτροπή Αποδοχών.

## **6. Παρακολούθηση και επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας**

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, παρακολουθεί επισταμένως την λειτουργία και την αποτελεσματικότητα εφαρμογής των αρχών και κριτηρίων της Πολιτικής Καταλληλότητας ως έχει καταρτισθεί και εγκριθεί από τα αρμόδια προς τούτο εταιρικά όργανα, δηλαδή το Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Η εν λόγω παρακολούθηση υλοποιείται με την αρωγή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και του τυχόν Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στο μέτρο που αυτό κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνει αναφορά σχετικά με την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Εταιρεία τηρεί εγγράφως στο αρχείο της αφενός τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως τυχόν αποκλίσεις ή αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενων κριτηρίων και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, αφετέρου τα προτεινόμενα μέτρα για την αντιμετώπιση τυχόν σχετικών αποκλίσεων.

Σε περίπτωση που απαιτείται οιαδήποτε τροποποίηση ή/και επανασχεδιασμός του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, επεξεργάζεται και εγκρίνεται υποχρεωτικά από το Διοικητικό Συμβούλιο (σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Ενότητα 1 της

παρούσας), το οποίο στο πλαίσιο της εν λόγω επεξεργασίας λαμβάνει υπόψιν τις υποδείξεις και συστάσεις των ως άνω αναφερόμενων αρμόδιων εταιρικών οργάνων ή/και άλλων εξωτερικών φορέων κατά περίπτωση.

## **7. Διατυπώσεις Δημοσιότητας**

Σε εφαρμογή της αρχής της διαφάνειας και ακολούθως της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η Πολιτική Καταλληλότητας δημοσιεύεται στον ιστότοπο της Εταιρείας και δη στην νόμιμα καταχωρημένη ηλεκτρονική διεύθυνση [www.menaco.gr](http://www.menaco.gr) προς ενημέρωση του επενδυτικού κοινού και κάθε ενδιαφερόμενου μέρους.

Στον ιστότοπο της Εταιρείας δημοσιεύεται επίσης ακολούθως της απαιτούμενης έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση κάθε τροποποίηση, ούτως ώστε η Πολιτική Καταλληλότητας να είναι πάντοτε αναρτημένη και η προσβάσιμη στην ισχύουσα μορφή.