

MARFIN

INVESTMENT GROUP

Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ

ΕΓΚΡΙΝΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	1/6/2021
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ	2/6/2021

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ

ΑΝΑΘ.	ΗΜΕΡ/ΝΙΑ	ΕΙΔΟΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ	ΕΓΚΡΙΣΗ
1	24/12/2021	Προσαρμογή (εναρμόνιση με μεταγενέστερους Κανονισμούς και Διαδικασίες)	Εισαγωγή, (Α) και (Γ)	ΔΣ
	17/1/2022			ΓΣ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίθηκε από το ΔΣ της Εταιρίας την 1.6.2021 και υπεβλήθη στην Τακτική Γενική Συνέλευση της 2.6.2021 χωρίς να εκφραστούν σχόλια ή αντιρρήσεις από οποιονδήποτε μέτοχο, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020, με ισχύ από την ημερομηνία έναρξης ισχύος των άρθρων 1-24 του Ν. 4706/2020. Η προσαρμογή (εναρμόνιση) της Πολιτικής Καταλληλότητας με μεταγενέστερους Κανονισμούς και Διαδικασίες της Εταιρίας εγκρίθηκε, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, από το ΔΣ της Εταιρίας την 24.12.2021 και από την Γενική Συνέλευση την 17.1.2022.

Η Πολιτική Καταλληλότητας διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και αποσκοπεί στην ποιοτική στελέχωση του ΔΣ με αμεροληψία και χωρίς διακρίσεις, ώστε να διασφαλισθούν η αποτελεσματική λειτουργία της Εταιρίας με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της και η εκπλήρωση του ρόλου του ΔΣ για την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του ΔΣ, το οποίο συνεπικουρείται στο έργο του από την Επιτροπή Αμοιβών και Προσλήψεων της Εταιρίας, όπου κρίνεται σκόπιμο.

Οι τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το ΔΣ, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, και εφόσον κριθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο (με σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων) ως ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

(Α) Αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφισταμένων Μελών.

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρίας το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από 7-15 μέλη, ρύθμιση που επιτρέπει ευελιξία κατά τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβανομένων υπόψιν του μεγέθους και της φύσης της δραστηριότητας της Εταιρίας ως εταιρίας συμμετοχών και της ανάγκης στελέχωσης όλων των οργάνων εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, σύμφωνα με το νόμο, με αριθμό μελών επαρκή, κατάλληλο και ικανό για την αποτελεσματική εξυπηρέτηση των εργασιών της Εταιρίας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους ΔΣ αξιολογείται η ατομική καταλληλότητα του υποψηφίου μέλους υπό το πρίσμα της συλλογικής

καταλληλότητας του ΔΣ ως οργάνου. Ατομική καταλληλότητα είναι ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρίας, ενώ συλλογική καταλληλότητα είναι η καταλληλότητα του ΔΣ, ως συνόλου των μελών που το απαρτίζουν, για την εκπλήρωση της αποστολής του.

Η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ παρακολουθείται σε διαρκή βάση και υπόκειται σε επαναξιολόγηση, όταν συντρέχουν περιστάσεις που την δικαιολογούν, όπως μεταξύ άλλων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης ενός μέλους με την Πολιτική και τις Διαδικασίες για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας. Η λήψη αποφάσεων ανήκει στα κατά νόμον αρμόδια όργανα της Εταιρίας.

Ειδικότερα, σε περίπτωση ανανέωσης θητείας, λαμβάνεται υπόψιν η αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας που διενεργήθηκε κατά την αρχική επιλογή του υποψηφίου και, αν κριθεί απαραίτητο λαμβανομένων υπόψιν των ενδιάμεσων εξελίξεων, γίνεται επικαιροποίηση της αξιολόγησης ή ολική επαναξιολόγηση.

Η Εταιρία επιδιώκει την στελέχωση του ΔΣ με πρόσωπα ήθους και φήμης, τα οποία διακρίνονται για τις γνώσεις και την πείρα τους σε τομείς χρήσιμους για τη λειτουργία του ΔΣ και ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους και τα οποία δεν βρίσκονται καταρχήν σε δυνητική ή πραγματική σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρία ή/και θυγατρικές της εταιρίες και συμμορφώνονται με την Πολιτική και τις Διαδικασίες για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

Η Εταιρία διαθέτει Πολιτική Διαδοχής Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του ΔΣ.

(B) Αρχές και κριτήρια για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των Μελών του ΔΣ.

Ο υποψήφιος παρέχει στην Εταιρία όλα τα αναγκαία έγγραφα και στοιχεία για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητάς του (π.χ. βιογραφικό σημείωμα, συστατικές επιστολές, τιμητικά δημοσιεύματα ή αφιερώματα, γνωμοδοτήσεις για νομικά θέματα που αφορούν την υποψηφιότητά του). Περαιτέρω, η Εταιρία δύναται να συλλέγει σχετικά στοιχεία και πληροφορίες με κάθε νόμιμο μέσο, όπως ενδεικτικά συγκεντρώνοντας δημόσια προσβάσιμες πληροφορίες (π.χ. δημοσιεύματα σε έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο, βάσεις δεδομένων), να ζητά από τον ίδιο τον αξιολογούμενο διευκρινίσεις και πρόσθετα έγγραφα, περιλαμβανομένων πιστοποιητικών από αρμόδιες αρχές και υπεύθυνων δηλώσεων για την ακρίβεια και την πληρότητα των δηλώσεών του έναντι της Εταιρίας.

1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), με αναφορά στις δραστηριότητες της Εταιρίας ή/και των θυγατρικών της ή άλλους συναφείς τομείς, καθώς και στις σχετικές με την εξυπηρέτηση των δραστηριοτήτων της λοιπές εργασίες (νομικές, οικονομικές κ.ο.κ.).

Η πρακτική εμπειρία μπορεί να αναφέρεται, κατά περίπτωση, στην επαγγελματική εμπειρία, την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, τις προηγούμενες θέσεις ευθύνης 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 δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας κ.λπ.

Η αξιολόγηση δεν είναι τυπική, αλλά βασίζεται σε, κατά το δυνατόν, διεξοδική ανάλυση των επιμέρους παραμέτρων.

Μεταξύ άλλων, λαμβάνεται υπόψη κατά πόσον τα υποψήφια μέλη ΔΣ γνωρίζουν πριν από την ανάληψη της θέσης τους τη δομή του Ομίλου, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας και των θυγατρικών της, τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, το ρόλο και τις ευθύνες τους, τη δομή του Ομίλου και πιθανές πηγές κινδύνων σύγκρουσης συμφερόντων.

2. Εχέγγυα ήθους και φήμη

Ένα πρόσωπο θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση του ήθους και της φήμης ενός υποψηφίου μέλους ΔΣ, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις που αφορούν τον αξιολογούμενο, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλους του ΔΣ ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια της τυχόν παράβασης ή κύρωσης με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα αυτών, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου κ.λπ. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση.

Η Εταιρία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου προσώπου από το να ενεργεί ως μέλος ΔΣ, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

3. Ανεξαρτησία κρίσης

Για την αξιολόγηση ενός υποψηφίου, λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, κατά πόσον είναι σε θέση να διαμορφώνει αμερόληπτη και ανεξάρτητη κρίση εντός του ΔΣ, χωρίς συμβιβασμούς στην ποιότητα του έργου του και επιρροή από τρίτους. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του ΔΣ και απαιτείται για κάθε μέλος του ΔΣ. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων ή η συμμόρφωση με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας λαμβάνεται υπόψη κατά την αξιολόγηση της συνδρομής του κριτηρίου αυτού.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, λαμβάνεται υπόψη αν τα μέλη ΔΣ 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 ΔΣ, (ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και (iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγelaiίας σκέψης (groupthink).

4. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου που διαθέτει κάθε υποψήφιος για την εκπλήρωση των καθηκόντων του, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που του έχουν ήδη ανατεθεί ή πρόκειται να του ανατεθούν, η τυχόν συμμετοχή του σε άλλα ΔΣ και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

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

(Γ) Αρχές για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ.

Το ΔΣ πρέπει να διαθέτει κατάλληλη σύνθεση, ώστε, ως σύνολο, να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους είναι συλλογικά υπεύθυνο, να είναι σε θέση να λαμβάνει κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική, τις δραστηριότητες της Εταιρίας ή θυγατρικών της εταιριών, και το διεθνές και

εγχώριο επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται ο Όμιλος, να προβαίνει σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να διαθέτει διαφορετικότητα δεξιοτήτων και γνώσεων για να εξετάζει τα θέματα που απασχολούν την Εταιρία μέσα από κατά το δυνατόν περισσότερες οπτικές (επιχειρηματική, νομική, οικονομική, λογιστική, φορολογική, τραπεζική, κοινωνική κ.ο.κ.) προκειμένου να ασκεί πραγματική και αποτελεσματική διαχείριση και επίβλεψη των υποθέσεων της Εταιρίας.

Προκειμένου να εντοπίζονται εγκαίρως τυχόν κενά σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ, το ΔΣ προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως, καθώς και σε αξιολόγηση των Επιτροπών του, δυνάμενο να αναθέτει την αξιολόγηση αυτή και σε τρίτους συμβούλους.

Το ΔΣ οφείλει να διασφαλίζει την πολυμέρεια και την ποικιλία γνώσεων και εμπειριών των μελών του στο άθροισμά τους σύμφωνα με την Πολιτική Πολυμορφίας που διαθέτει η Εταιρία.

(Δ) Πολιτική Πολυμορφίας (diversity)

Με σκοπό την ενίσχυση της ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητάς της, η Εταιρία θεωρεί την αυξανόμενη πολυμορφία στο ΔΣ ως βασικό στοιχείο για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Ομίλου MIG, λαμβανομένων ιδίως υπόψιν των τομέων δραστηριοποίησης των επιμέρους εταιριών που τον απαρτίζουν.

Ειδικότερα, η πολυμορφία της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εμπειρίας και της προέλευσης μεταξύ των μελών του ΔΣ διευκολύνει την κατανόηση της επιχειρηματικής οργάνωσης και των επιχειρηματικών υποθέσεων και καθιστά αντικειμενική και εποικοδομητική την ανταλλαγή απόψεων και εξέταση των θεμάτων από ποικίλες οπτικές για τη λήψη επιτυχημένων αποφάσεων. Αντίθετα, η ανεπαρκής πολυμορφία θα μπορούσε να οδηγήσει σε μονοδιάστατες θεωρήσεις, περιορισμένη ανταλλαγή απόψεων, λιγότερες ιδέες και προκλήσεις κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων, και ενδεχομένως σε λιγότερο αποτελεσματική εποπτεία του ΔΣ ή των εκτελεστικών στελεχών.

Η Εταιρία επιδιώκει την πολυμορφία στην στελέχωση του ΔΣ χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, ηλικίας κ.ά. Περαιτέρω, η Εταιρία ενθαρρύνει την ίση μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ώστε να διασφαλίζεται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο στο ΔΣ (τουλάχιστον κατά 25% σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020).

Ο διορισμός των μελών του ΔΣ βασίζεται στην αξιοκρατία και οι υποψήφιοι εξετάζονται σε σχέση με αντικειμενικά κριτήρια. Οι ανωτέρω παράμετροι διαφοροποίησης λαμβάνονται

υπόψη στον καθορισμό της καλύτερης δυνατής σύνθεσης του ΔΣ και, εφόσον είναι εφικτό, εξισορροπούνται κατάλληλα.