

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΚΑΤΑΛΛΗ-
ΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ XVI

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΗΣ /
ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ

ΕΚΔΟΣΗ
1.0

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
29-04-2024



I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική» ή η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της Εταιρείας με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις του Ν. 4706/2020, που αφορούν στην «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών, 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» και τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου υπ. Αριθμ. 60/18.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει. Λαμβάνεται επίσης υπόψη η Σύσταση της Επιτροπής, της 15ης Φεβρουαρίου 2005, σχετικά με το ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιριών, καθώς και με τις επιτροπές του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Πολιτική περιλαμβάνει τουλάχιστον τα εξής:

- τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών,
- τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του εικοσιπέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο,
- την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.



II. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή διαφάνειας και αναλογικότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και κάθε άλλο ειδικότερο στοιχείο ως προς τη λειτουργία της Εταιρείας.

Στην εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, υπάγεται η διαδικασία επιλογής, αντικατάστασης και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και στοχεύεται διαφάνεια και αποτελεσματικότητα στην ανάδειξη υποψηφίων μελών στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή/και προσδιορίζονται στην Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικών μελών, μη εκτελεστικών μελών ή ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ή τις κατά περίπτωση ανατεθείσες αρμοδιότητες και καθήκοντα σε αυτά ή σε τρίτα υποκατάστατα πρόσωπα.



ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Η παρούσα πολιτική ισχύει από την έγκρισή της και για αόριστη διάρκεια, όπως μπορεί να τροποποιηθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας και σύμφωνα με τους όρους της σχετικής απόφασης

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει σε ετήσια βάση αν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή αν πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Λαμβάνονται επίσης υπόψη συστάσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, του Εταιρικού Γραμματέα και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Η ισχύουσα Πολιτική είναι αναρτημένη, επικαιροποιημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: <https://www.korinthianfoods.gr>

III. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

A. ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΘΗΤΕΙΑ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών με κατάλληλη σύνθεση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σύμφωνα με τις Καταστατικές προβλέψεις αποτελείται από πέντε (5) μέχρι εννέα (9) μέλη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας με πενταετή θητεία.

B. ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΝΕΩΣΗΣ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ

Η Εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου της με πρόσωπα ήθους και φήμης.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το



ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα οφείλουν να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας θα πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Κάθε μέλος υπέχει αυτοτελή υποχρέωση να ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας εφόσον συντρέχουν λόγοι που συνεπάγονται τη μη πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας σύμφωνα με την Πολιτική σε σχέση με την ιδιότητά του ως μέλους ή που θα μπορούσαν να επηρεάσουν αρνητικά την πλήρωση των κριτηρίων αυτών.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και την αντικατάστασή του σύμφωνα με όσα ορίζονται στο Καταστατικό και στον Ν.4548/2018.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνει σε αξιολόγηση των υποψηφίων καθώς και των εν ενεργεία μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα κριτήρια την παρούσας Πολιτικής και εισηγείται με τεκμηριωμένη αξιολόγηση καταλληλότητας τους πιο κατάλληλους για τη θέση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της



Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών μελών και μελών Επιτροπών.

Πιο συγκεκριμένα, ως προς το πλάνο διαδοχής των ανεξάρτητων (κυρίως) μελών Δ.Σ. και των Μελών Επιτροπών (η πλειοψηφία της σύνθεσης των οποίων αποτελείται από ανεξάρτητα μέλη), η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας διαθέτει μια αξιόπιστη βάση, με πρόσωπα τα οποία έχει εντοπίσει και αξιολογήσει ως κατάλληλα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη αντικατάστασης υφιστάμενων μελών, η οποία επικαιροποιείται από την Επιτροπή ανά έτος και σε κάθε περίπτωση όποτε κρίνεται σκόπιμο με βάση τις περιστάσεις. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας έχει πάντα σε ετοιμότητα το ανωτέρω πλάνο διαδοχής αναφορικά με το στελεχιακό δυναμικό της ανώτατης διοικητικής ομάδας.

Γ. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται σε κριτήρια ατομικής καταλληλότητας και κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας. Αναλυτικότερα:

Γ.1. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Ειδικά κωλύματα και προϋποθέσεις όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν.4706/2020 και του αρ. 44 παρ. 1 του Ν.4449/2017, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

1. Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.



Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται 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.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρούνται ότι έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση και εμπειρία, είτε κατέχοντα θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για πενταετές τουλάχιστον χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού, τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας, τα οποία η Εταιρεία αξιολογεί διεξοδικά.

Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.



Κύρια προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι :

- i. να μην έχει εκδοθεί τελεσίδικη διοικητική ή/και δικαστική απόφαση 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 κεφαλαιαγοράς ή του χρηματοπιστωτικού τομέα γενικότερα ή εν γένει με απάτη ή οικονομικά εγκλήματα και
- ii. να μην έχει ασκηθεί εις βάρος του ποινική δίωξη κατόπιν υποβολής από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μηνυτήριας αναφοράς ή έγκλησης είτε στην Ελλάδα είτε από άλλη αντίστοιχη Αρχή στο εξωτερικό.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, 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 Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. 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 του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Για την τεκμηρίωση της μη συνδρομής των σχετικών αρνητικών προϋποθέσεων, κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας ενώ κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου δεσμεύεται ότι θα γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση τυχόν σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, απόφασης από αρμόδια αρχή ή άσκησης ποινικής δίωξης, ως ανωτέρω, μη θιγομένης της γενικότερης υποχρέωσης ενημέρωσης του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τα ανωτέρω υπό Β.



Πέραν της προαναφερόμενης δήλωσης, δεν αποκλείεται να ζητηθεί από την Εταιρεία η προσκόμιση σχετικών αποδεικτικών εγγράφων και δικαιολογητικών, όπως αντίγραφο ποινικού μητρώου ή άλλου αντίστοιχου εγγράφου εκδόσεως αλλοδαπής αρχής (certificate of criminal record), τηρουμένων σε κάθε περίπτωση των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

3. Σύγκρουση Συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της. Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Η ανεξαρτησία κρίσης αποτελεί είδος συμπεριφοράς, που θα πρέπει να επιδεικνύεται από άπαντα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως κατά τη διάρκεια συζητήσεων και διαδικασιών λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ως ανεξαρτησία κρίσης νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο και αντικειμενικό τρόπο. Απαιτείται δε να συντρέχει ως προς κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ανεξάρτητα από το αν το μέλος έχει την ιδιότητα του ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το Ν. 4706/2020.

Ένα μέλος ενεργεί κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο ώστε να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία της κρίσης του, όταν εκτελεί το έργο του στη βάση κριτηρίων άνευ διακρίσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις αναγκαίες παραμέτρους και χωρίς να δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητα του έργου και την αξία του, όπως προσδιορίζεται βάσει των ανωτέρω κριτηρίων.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Μόνο το γεγονός της απόκτησης της ιδιότητας του ανεξάρτητου μη



εκτελεστικού μέλους δεν αρκεί για να θεωρηθεί το μέλος ότι πληροί το κριτήριο της ανεξαρτησίας της κρίσης του, όπως ορίζεται ως ανωτέρω.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

- (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και
- (γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthinking).

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλων Επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία ως και οι ειδικότερες διαδικασίες βάσει των οποίων ασκούνται. Ειδικότερα, λαμβάνεται περαιτέρω υπόψη και ο χρόνος που απαιτείται να αφιερώνει το μέλος σε λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Σχετικώς αναφέρονται -ενδεικτικά και όχι περιοριστικά- δραστηριότητες που αφορούν σε οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους όπως: φιλανθρωπικές οργανώσεις, άλλες μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και εταιρείες.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να



επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Τα μέλη οφείλουν επίσης να ενημερώνουν το Διοικητικό Συμβούλιο και σε κάθε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων, δεδομένων και σχετικών πληροφοριών που παρέχουν στην Εταιρεία σύμφωνα με τα ανωτέρω.

Το επίπεδο αφιέρωσης επαρκούς χρόνου διαφοροποιείται για μέλη με εκτελεστική αρμοδιότητα και μη.

Γ.2. Συλλογική καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι σε θέση να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση της λειτουργίας της Εταιρείας και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση και στην ισορροπημένη λήψη αποφάσεων, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Επιπρόσθετα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των εκτελεστικών μελών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτονται από το Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών



Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Δ. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (diversity)

Η Εταιρεία αναγνωρίζει και υιοθετεί τα οφέλη της αρχής της πολυμορφίας. Η διαφοροποίηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται απαραίτητο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της εύρυθμης λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς, μέσω αυτής, μπορεί να επιτευχθεί στο μέγιστο βαθμό η ομαδική αποτελεσματικότητα και απόδοση όπως και η συνεργασία μεταξύ των μελών.

Ειδικότερα, η υιοθέτηση της αρχής της πολυμορφίας επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών που αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και εμπνέει εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.

Πολιτική Πολυμορφίας

Η Εταιρεία εφαρμόζει την ακόλουθη πολιτική πολυμορφίας (η «**Πολιτική Πολυμορφίας**»), με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η οποία ακολουθείται κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όπως επίσης και κατά τη διενέργεια της ετήσιας αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου (Αυτοαξιολόγηση). Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δε γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, προκειμένου να διατηρήσει το κατάλληλο εύρος και την κατάλληλη ισορροπία γνώσεων, ικανοτήτων, εμπειρίας και προέλευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συλλογική καταλληλότητα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τεκμηριώνει ότι έχουν εξεταστεί τα κριτήρια πολυμορφίας



και σε περίπτωση μη επίτευξης οποιωνδήποτε σκοπών ή στόχων διαφοροποίησης, θα πρέπει να τεκμηριώνει τους σχετικούς λόγους και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επισκοπεί τις ρυθμίσεις της παρούσας Πολιτικής Πολυμορφίας ανά τρία (3) έτη.

Ε. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων ενώ παράλληλα ακολουθούνται οι απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, όπως ορίζεται στο νόμο.

Η Γενική Συνέλευση είναι αρμόδια και για την έγκριση τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής, ιδίως εφόσον είναι ουσιώδεις. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, κυρίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Ο ουσιώδεις ή μη χαρακτήρας της τροποποίησης αξιολογείται και αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τρόπο αιτιολογημένο και τεκμηριωμένο.

Η υιοθέτηση τροποποιήσεων της Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση γίνεται μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου που υποβάλλεται ύστερα από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες και ακολούθως, εφόσον είναι ουσιώδεις, τις υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση.

Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Σε περίπτωση μη ουσιωδών τροποποιήσεων, αρκεί έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στο πλαίσιο της ανωτέρω διαδικασίας υποβολής της Πολιτικής προς έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνει τη Γενική Συνέλευση και για τις τυχόν μη ουσιώδεις τροποποιήσεις της Πολιτικής που υιοθέτησε με απόφασή του.



Η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου της

Εταιρείας, με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Ειδικότερα το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του και προς τον σκοπό αυτόν, προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως, ενώ προβλέπεται και η δυνατότητα ανάθεσης της αξιολόγησης σε τρίτους συμβούλους.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Επίσης, τηρείται αρχείο με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και τυχόν αποκλίσεων μεταξύ προβλεπόμενης και πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας μαζί με τις τυχόν διορθωτικές ενέργειες.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον εταιρικό ιστότοπο <https://www.korinthianfoods.gr>



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (Υπόδειγμα)

Έντυπο Δήλωσης Υποψηφίου Μέλους Δ.Σ.

Θέμα: Έντυπο Δήλωσης Υποψηφίου Μέλους Δ.Σ.

Προς: την «KORINTHIAN FOODS A.E.», εφεξής η «Εταιρεία».

Ο κάτωθι υπογράφων [.....] γεννηθείς την [.....] στην/στον [.....], εθνικότητας [.....], με ΑΦΜ (ή αντίστοιχο κατά το δίκαιο του υπογράφοντος προσώπου) [.....], κάτοικος [.....](διεύθυνση, ταχυδρομικός κώδικας, πόλη, χώρα)
Υπό την ιδιότητά μου ως: [.....]

ΔΗΛΩΝΩ ΥΠΕΥΘΥΝΑ

ότι όλες οι πληροφορίες που παρέχονται στο βιογραφικό μου σημείωμα και όσες επιπλέον ζητηθούν από την Εταιρεία, στο πλαίσιο αξιολόγησης της υποψηφιότητας μου για την πλήρωση θέσης μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο, είναι αληθείς και πλήρεις.

Σε σχέση με τον έλεγχο του ποινικού μητρώου μου ή τυχόν άλλων προσωπικών ή και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, συμφωνώ ότι θα παράσχω όλα τα σχετικά έγγραφα και πληροφορίες, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της επιβεβαίωσης πληροφορίας και αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου και οι οποίες θα παραμείνουν εμπιστευτικές από την Εταιρεία, σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Οι επαγγελματικές ή προσωπικές μου ρυθμίσεις δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά μου ως Μέλος Δ.Σ. της Εταιρείας και τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά μου συμφέροντα και σχέσεις δεν έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου της, ενώ δεν παρουσιάζουν καμία άλλη σύγκρουση συμφερόντων, όπως ορίζονται στις ρυθμίσεις εσωτερικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

Δηλώνω δια της παρούσας ότι δεν έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση εντός ενός (1) έτους πριν ή από την παρούσα, αναγνωρίζοντας την υπαιτιότητά μου για ζημιολογικές συναλλαγές της Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη.

Δεσμεύομαι, επίσης, να ενημερώσω αμέσως την Εταιρεία σε περίπτωση έκδοσης σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.



Πληρώ τα κριτήρια ανεξαρτησίας που αναφέρονται στην ελληνική νομοθεσία και συγκεκριμένα στο άρθρο 9 του Νόμου 4706/2020, όπως ισχύει.

Αντιλαμβάνομαι ότι οι διαδικασίες αξιολόγησης βασίζονται στις πληροφορίες που παρέχονται από εμένα στην Εταιρεία. Αντιλαμβάνομαι ότι οποιαδήποτε πρόταση ανάληψης θέσης Μέλους Δ.Σ./προσφορά απασχόλησης, εξαρτάται από την επαλήθευση οποιασδήποτε ή όλων των πληροφοριών που έχει λάβει η Εταιρεία.

Έχω τηρήσει και θα συνεχίσω να τηρώ το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο και να γνωστοποιώ στην Εταιρεία με ακρίβεια, σωστά και έγκαιρα κατά τη διάρκεια της θητείας μου ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, οποιαδήποτε αλλαγή στις παραπάνω παρασχεθείσες πληροφορίες / νέα γεγονότα κ.λπ. καθώς και οποιαδήποτε άλλη πιθανή σύγκρουση συμφερόντων.

Ο Δηλών/Δηλούσα

Τόπος και Ημερομηνία:

Υπογραφή: