

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ  
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

## **Περιεχόμενα**

1. Εισαγωγή.....	3
2. Βασικά Κριτήρια Καταλληλότητας .....	3
3. Σκοπός.....	4
4. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	4
4.1 Ατομική Καταλληλότητα .....	4
4.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων .....	4
4.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη .....	5
4.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων .....	5
4.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης .....	6
4.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου.....	6
4.2 Συλλογική Καταλληλότητα .....	7
5. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας .....	8

## 1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «Πολιτική Καταλληλότητας» καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας «ΒΑΡΒΑΡΕΣΟΣ Α.Ε. Ευρωπαϊκά Νηματουργεία» (εφεξής η «Εταιρεία») εγκρίθηκε με την από 23.03.2021 απόφασή του και εν συνεχεία με την από 30.06.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας και ορίζει 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.

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και αποσκοπεί στη 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.

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης και ειδικότερα βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 και της υπ' αριθμ. 60 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020». Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει, με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και την κλίμακα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η ισχύουσα, κάθε φορά, Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται επικαιροποιημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας ([www.varvaressos.gr](http://www.varvaressos.gr)).

## 2. Βασικά Κριτήρια Καταλληλότητας

Τα βασικά κριτήρια της πολιτικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι :

α) Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται κατά 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, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και την στρατηγική της Εταιρείας.

β) Τα κριτήρια πολυμορφίας, συμπεριλαμβανομένης της εκπροσώπησης ανά φύλο, στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

### 3. Σκοπός

Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας είναι :

- Ο καθορισμός γενικών αρχών και κατευθύνσεων προς την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων για την επιλογή, αξιολόγηση και πρόταση υποψηφίων μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Ο καθορισμός κριτηρίων για την επιλογή και την αξιολόγηση της καταλληλότητας υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ο καθορισμός κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

### 4. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται τη διαδικασία επιλογής των μελών Διοικητικού Συμβουλίου που θα εκλεγούν από το Διοικητικό Συμβούλιο ή θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

#### 4.1 Ατομική Καταλληλότητα

##### 4.1.1 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 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.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων θα διαπιστώνεται μέσω βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία και αντιγράφων τίτλων σπουδών καθώς και άλλες πληροφορίες όπως τίτλοι σπουδών, συστατικές επιστολές, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις, συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιριών και γενικά εμπειρία διοίκησης νομικών προσώπων.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρείας. Θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρική Διακυβέρνησης, το ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσον και ως μέλη επιτροπών αυτού.

#### 4.1.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τόσο τα υφιστάμενα όσο και τα υποψήφια μέλη.

Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν κατά τη διενέργεια της έρευνας που θα πραγματοποιήσει η Εταιρεία για να διαπιστώσει την καταλληλότητά του, δεν προκύψουν στοιχεία τα οποία αμφισβητούν με τρόπο αντικειμενικό το ήθος και τη φήμη του. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του 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
- 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 παρ. 5 του Ν. 4706/2020 για την αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται 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.

Τα ως άνω μπορούν να διαπιστώνονται κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου και βάσει:

- Υπεύθυνων δηλώσεων των υποψηφίων
- Αποσπασμάτων ποινικού μητρώου, κατά το μέτρο που είναι επιτρεπτό να ζητηθούν βάσει σύμφωνα με την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων
- Έρευνας κατά το μέτρο που συνάδει με την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων
- Λήψη άλλων στοιχείων και σχετικών δικαιολογητικών για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις.

#### 4.1.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι πάντα πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

#### 4.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

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. Η ανεξάρτητη κρίση επιτυγχάνεται, όταν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου επιδεικνύουν «ανεξαρτησία του νου». Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την έννοια ότι κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές 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.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων :

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

#### 4.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του 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.

Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία.

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 μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

#### 4.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά 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 αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας θα πρέπει να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Επίσης θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με ειδικές και γενικές γνώσεις, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις του και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά 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, μεταξύ άλλων και όσον αφορά :

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο να προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι δυνατόν να αποφασίζει την αξιολόγησή του από τρίτους συμβούλους.

Βασικό κριτήριο αποτελεί να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η επαρκής εκπροσώπηση των δύο φύλων καθώς και η αρχή της πολυμορφίας κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία τίθεται ως ελάχιστον ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο τουλάχιστον το 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Η πολυμορφία αποτελεί έναν παράγοντα που μπορεί να εμπλουτίσει την λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου και να διευκολύνει την ύπαρξη ανεξάρτητων γνώμων και την εποικοδομητική αμφισβήτηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Πέρα από την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο απαγορεύεται ο αποκλεισμός υποψηφίων εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

## **5. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας**

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά στην Πολιτική Καταλληλότητας