ΜΕΤΚΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ/ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ ΚΑΙ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΜΕΤΚΑ GROUP

Νοεμβρίου 2026

Έκδοση: 1.0

Στοιχεία εγγράφου

Ημερομηνία	Έκδοση	Έγκριση	Λοιπά στοιχεία
06.11.2026	1.0	Έκτακη Γενική Συνέλευση	Γλώσσα: EL

ΜΕΤΚΑ GROUP

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΣΚΟΠΟΣ 4

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ 4

3. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ & ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ 5

4. ΟΡΙΣΜΟΙ 5

5. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ 5

5.1. ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 5

5.2. ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ 6

6. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ 6

6.1. ΓΕΝΙΚΑ 6

6.2. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ 6

6.3. ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗ 7

6.4. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ – ΕΙΔΙΚΑ ΚΩΛΥΜΑΤΑ / ΑΣΥΜΒΙΒΑΣΤΑ 7

6.5. ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΚΡΙΣΗΣ 8

6.6. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ 8

7. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ 9

7.1. ΓΕΝΙΚΑ 9

7.2. ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ 9

8. ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. 9

8.1 Η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. της Εταιρείας δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. 9

9. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ 10

10. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 11

11. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 11

ΜΕΤΚΑ GROUP

1. ΣΚΟΠΟΣ

1.1 Η ΜΕΤΚΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (εφεξής η «**Εταιρεία**») υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας/Πολυμορφίας και ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων (εφεξής η «**Πολιτική**») των μελών του διοικητικού της συμβουλίου (εφεξής το «**Δ.Σ.**»), η οποία αποτελεί το σύνολο των προϋποθέσεων, αρχών, καικριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, περιοδική αξιολόγηση, αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

1.2 Μέσω της Πολιτικής επιδιώκεται η διασφάλιση της επαρκούς, ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση την αρχή της αναλογικότητας, τηνγενικότερη στρατηγική, και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή της επιτυχίας της Εταιρείας μακροπρόθεσμα, την προστασία και διασφάλιση των συμφερόντων των επενδυτών-μετόχων.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι γενικές αρχές που διέπουν την Πολιτική είναι οι ακόλουθες:

2.1 Το Δ.Σ. της Εταιρείας πρέπει να απαρτίζεται από πρόσωπα που διαθέτουν τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, η οποία να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει επίσης να διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

2.2 Η Εταιρεία προωθεί και μεριμνά για την πολυμορφία και την ισόρροπη εκπροσώπηση ανά φύλο στο Δ.Σ. αυτής, σύμφωνα με την Πολιτική και, γενικότερα, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, όπως για παράδειγμα σε ό,τι αφορά την παροχή εισαγωγικής και διαρκούς επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ., καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ.

2.3 Η Εταιρεία μεριμνά, μεταξύ άλλων, μέσω του προγράμματος εισαγωγικής και διαρκούς κατάρτισης των μελών του Δ.Σ., ώστε τα μέλη του Δ.Σ. να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν μεταξύ άλλων από την νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τις αξίες, τη γενική στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας,

2.4 Κατά την επιλογή, περιοδική αξιολόγηση, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της καταλληλότητας σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, η πολυμορφία και η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ.

2.5 Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον βρετανικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, τον νόμο 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει και τηνυπ' αριθμ. 60 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ως αναφέρονται κάτωθι και το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

2.6 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές του Δ.Σ., την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική, στον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ., στην εφαρμοζόμενη νομοθεσία, και σε συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας

METKA GROUP

2.7 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την εταιρική κουλτούρα, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και το ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της.

3. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ & ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Για τη σύνταξη της Πολιτικής λαμβάνονται υπόψη ιδίως:

α) οι διατάξεις των άρθρων 3, 3Α-3Γ και 18 του Ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 5178/2025 και ισχύει, «*Για την 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 136/17.7.2020),
β) η επικαιροποιημένη υπ' αριθμ. 60 Εγκύκλιος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς «*Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025* » (29.04.2025), και
γ) ο βρετανικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (UK Corporate Governance Code) τον οποίο έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία,
δ) το Καταστατικό της Εταιρείας,
ε) ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων,
στ) η Πολιτική Ανεξαρτησίας μελών ΔΣ και διαδικασία αξιολόγησης των κριτηρίων ανεξαρτησίας και γνωστοποίησης ύπαρξης σχέσεων εξάρτησης,
ζ) η Πολιτική Επιμόρφωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
η) η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1 Ως «**Ανεξαρτησία**» ορίζεται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

4.2 Ως «**Αντικειμενικότητα**» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

4.3 Ως «**Ατομική καταλληλότητα**» (ή «καταλληλότητα σε ατομικό επίπεδο») ορίζεται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με την Πολιτική.

4.4 Ως «**Συλλογική καταλληλότητα**» (ή «καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο») ορίζεται η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους.

5. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

5.1. ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

5.1.1 Η Πολιτική καταρτίζεται και υποβάλλεται προς έγκριση στο Δ.Σ. από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και, στη συνέχεια, υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας (εφεξής η «Γ.Σ.») από το Δ.Σ..

5.1.2 Ενδεχόμενες τροποποιήσεις της Πολιτικής υποβάλλονται προς έγκριση στο Δ.Σ. από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές αυτής και τα κριτήρια καταλληλότητας, υποβάλλονται στη συνέχεια προς έγκριση στην Γ.Σ. από το Δ.Σ.

5.1.3 Το Δ.Σ. είναι αρμόδιο να αποφασίζει για το εάν οι τροποποιήσεις της Πολιτικής είναι ουσιώδεις ή όχι, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

5.2. ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

Την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων δύναται να συνδράμουν:

α) σε ό,τι αφορά την κατάρτιση και τυχόν τροποποίησητης Πολιτικής, διάφορες Διευθύνσεις της Εταιρείας στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, όπως η Διεύθυνση Εταιρικής Διακυβέρνησης, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Διεύθυνση Νομικών Θεμάτων, ενώ

β) σε ό,τι αφορά την παρακολούθηση της εφαρμογής της, η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της.

6. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

6.1. ΓΕΝΙΚΑ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κατωτέρω κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά στην Πολιτική.

6.2. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

6.2.1 Ένα μέλος Δ.Σ. για να είναι κατάλληλο οφείλει να:

α) διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων του εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων, όπως ορίζονται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων για την εκάστοτε θέση και
β) να αναγνωρίζει πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

6.2.2 Ειδικότερα, το μέλος Δ.Σ. ανάλογα με τον ρόλο του (λ.χ. ως Πρόεδρου ή Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου ή μέλους επιτροπής), την ιδιότητά του (ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους) και τις ειδικότερες αρμοδιότητες που δύναται να του ανατεθούν οφείλει να διαθέτει:

α) επαρκή επαγγελματική εμπειρία, ή/και
β) επαρκείς θεωρητικές γνώσεις, λαμβανομένων υπόψη του επιπέδου και του είδους της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και τυχόν επαγγελματικών πιστοποιήσεων που έχει αποκτήσει.

6.2.3 Για την αξιολόγηση της επαρκούς επαγγελματικής εμπειρίας του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά:

α) οι προηγούμενες ή/και υφιστάμενες θέσεις του σε διοικητικά ή διευθυντικά όργανα άλλων οντοτήτων (λαμβανομένων υπόψη του ρόλου, της ιδιότητας και τυχόν ειδικότερων αρμοδιοτήτων που του είχαν/έχουν ανατεθεί ως μέλος αντίστοιχων οργάνων σε αυτές τις οντότητες) ή άλλες θέσεις απασχόλησης που το μέλος κατείχε/κατέχει σε άλλη οντότητα και οι ειδικότερες αρμοδιότητες που ασκούσε/ασκεί σε αυτή,
β) η διάρκεια παραμονής/θητείας του στην εκάστοτε θέση, ή/και
γ) το μέγεθος, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και η φύση των δραστηριοτήτων της εκάστοτε οντότητας στην οποία απασχολείται/απασχολούνταν κατά τα ανωτέρω.

6.2.4 Για την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά:

α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης του στην Εταιρεία και οι απαιτούμενες για τη θέση αυτή ικανότητες, ή/και
β) οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί από το μέλος μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης που έχει λάβει, καθώς και η επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτήσει, όπως

αυτά καταδεικνύονται ενδεικτικά από τους ακαδημαϊκούς ή άλλους τίτλους σπουδών και την επαγγελματική του εξέλιξη.

6.3. ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗ

6.3.1 Το μέλος του Δ.Σ. πρέπει να διακρίνεται για την καλή του φήμη και το ήθος του, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

6.3.2 Το μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν το αντίθετο. 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 εν γένει με οικονομικά εγκλήματα ή για εγκλήματα που συνιστούν λόγο αποκλεισμού της Εταιρείας από τη συμμετοχή της σε διαδικασία σύναψης δημόσιας σύμβασης σύμφωνα με την ενωσιακή ή/και εθνική νομοθεσία.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων για τα ειδικά ασυμβίβαστα ή κωλύματα (βλ. κατωτέρω, υπό 6.4), για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

α) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου,
β) οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων,
γ) ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου,
δ) η ποινή που επιβλήθηκε,
ε) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή,
στ) ο χρόνος που τυχόν έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα, καθώς και
ζ) τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

6.4. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ – ΕΙΔΙΚΑ ΚΩΛΥΜΑΤΑ / ΑΣΥΜΒΙΒΑΣΤΑ

6.4.1 Πέραν των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην Πολιτική, η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, στην οποία, ως εκάστοτε ισχύει, περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

6.4.2 Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων), σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που ακολουθεί η Εταιρεία.

6.4.3 Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας είναι: (i) Να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το εν λόγω κώλυμα και κάθε μέλος του Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. (ii) Το υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Δ.Σ. να μην έχει αμετακλήτως καταδικαστεί για τις αξιόποινες πράξεις των άρθρων: α) 197 έως 202 του ν. 4738/2020, περί παραβίασης των διατάξεων για τη ρύθμιση οφειλών και την παροχή

METKA GROUP

δεύτερης ευκαιρίας, β) 187, 187Α, 187Β, 236, 237, 372, 374, 375, 380, 385, 386, 386Α, 386Β, 390, 394, 394α, 395, 397, 404 του Ποινικού Κώδικα, περί εγκληματικής οργάνωσης, τρομοκρατικών πράξεων - τρομοκρατικής οργάνωσης, αξιόποινης υποστήριξης, δωροδοκίας υπαλλήλου, δωροδοκίας δικαστικών λειτουργών, κλοπής, διακεκριμένης κλοπής, υπεξαίρεσης, ληστείας, εκβίασης, απάτης, απάτης με υπολογιστή, απάτης σχετικής με τις επιχορηγήσεις, απιστίας, αποδοχής και διάθεσης προϊόντων εγκλήματος, διακεκριμένης αποδοχής και διάθεσης προϊόντων εγκλήματος, παρακώλυσης συναγωνισμού, καταδολίευσης δανειστών και τοκογλυφίας αντίστοιχα, γ) 28 έως 31του ν. 4443/2016, περί κατάχρησης αγοράς, δ) 176 έως 179 του ν. 4548/2018, περί παραβίασης του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, ε) 155 του ν. 2960/2001, περί λαθρεμπορίας, στ) 2 του ν. 4557/2018, περί πρόληψης και καταστολής της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, β) έχει κριθεί ως πρόσωπο που εμπίπτει στην κατηγορία του αποκλεισμένου διευθυντή σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τους λόγους που περιγράφονται στην περ. α), σύμφωνα με τα άρθρα 56α-56ζ του ν. 4919/2022.

6.5. ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΚΡΙΣΗΣ

6.5.1 Κάθε μέλος του Δ.Σ. (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό και ανεξάρτητο μη εκτελεστικό) οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ.. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξάρτητη κρίση αξιολογείται για όλα τα μέλη του Δ.Σ. ως στοιχείο της καταλληλότητάς τους. Η αξιολόγηση αυτή είναι διακριτή από την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.

6.5.2 Ειδικότερα, κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, με ευθυκρισία, αυτοπεποίθηση και διεισδυτικότητα.

6.5.3 Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, λαμβάνεται υπόψη αν το μέλος του Δ.Σ. διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος ώστε να είναι σε θέση να προβαίνει σε ουσιαστική αξιολόγηση και παραγωγική αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
β) την ικανότητα να θέτει εποικοδομητικές ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του με στόχο τη λήψη καλύτερων αποφάσεων, και
γ) την ικανότητα να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

6.6. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ

6.6.1 Κάθε μέλος Δ.Σ. οφείλει να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

α) ο ρόλος (λ.χ. ως Προέδρου ή Ανώτερου Ανεξαρτήτου Συμβούλου ή μέλους Επιτροπής) και η ιδιότητα του μέλους Δ.Σ. (ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού), ο αριθμός των Επιτροπών του Δ.Σ. στις οποίες ενδεχομένως συμμετέχει, το σύνολο των καθηκόντων που συνδέονται με τις αρμοδιότητές του, καθώς και τυχόν επιπλέον ειδικές αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, σύμφωνα και με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. και τους Κανονισμούς Λειτουργίας των επιμέρους Επιτροπών του Δ.Σ.,
β) οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές του δεσμεύσεις και συνθήκες.

6.6.2 Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του, καθώς και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος ή Πρόεδρος.

ΜΕΤΚΑ GROUP

6.6.4 Κάθε μέλος Δ.Σ. οφείλει πριν την απόκτηση οποιασδήποτε επιπλέον θέσης σε Δ.Σ. άλλης οντότητας να λαμβάνει υπόψη του τα ως άνω αναφερόμενα και ιδίως να συνυπολογίζει τον απαραίτητο χρόνο που οφείλει να διαθέτει για την προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλους Δ.Σ. της Εταιρείας, ο οποίος δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να παραβλάπτεται. Συναφώς, μετά την απόκτηση οποιασδήποτε θέσης σε Δ.Σ. άλλης οντότητας, το μέλος οφείλει να ενημερώνει σχετικά την Εταιρεία χωρίς καθυστέρηση.

7. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

7.1. ΓΕΝΙΚΑ

7.1.1 Το Δ.Σ. πρέπει να είναι συλλογικά κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

7.1.2 Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση:

α) να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία,
β) να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και παραγωγική αμφισβήτηση της υλοποίησης των αποφάσεων του Δ.Σ. από τη Διοίκηση της Εταιρείας.

7.2. ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

7.2.1 Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους. Από το Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να καλύπτονται, με επαρκή εμπειρογνωσία των μελών του, όλοι εν γένει οι τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και συναφή αντικείμενα (όπως ενδεικτικά χρηματοοικονομικά και κεφαλαιαγορές).

7.2.2 Στο πλαίσιο αυτό το Δ.Σ. ως σύνολο πρέπει να κατανοεί επαρκώς:

α) τις βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτές,
β) τον στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της αειφόρου ανάπτυξης,
γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
δ) την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
ε) την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
στ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
ζ) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
η) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο,
θ) τη λογιστική ή/και την ελεγκτική.

8. ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

8.1 Η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. της Εταιρείας δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ..

8.2 Όταν στο Δ.Σ. της Εταιρείας συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

8.3 Σε περίπτωση κλάσματος, τα ως άνω ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

METKA GROUP

8.4 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι παρ. 8.1-8.2 εφαρμόζονται σε όλα τα στάδια επιλογής μελών του Δ.Σ., ώστε, στην περίπτωση που δεν τηρείται το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου. Η Εταιρεία εφαρμόζει την διαδικασία των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 3Β του ν. 4706/2020. Η Εταιρεία επιβλέπει την υποβολή των στοιχείων που απαιτούνται σύμφωνα με το άρθρο 3Γ του ν. 4706/2020.

8.5 Επιπλέον, η Εταιρεία διασφαλίζει την απουσία δυσμενών διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, έθνους ή κοινωνικής ή γεωγραφικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

9. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

9.1 Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. και προς τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Η εν λόγω αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. αποτελεί μέρος της ετήσιας αξιολόγησης του Δ.Σ., την ευθύνη διενέργειας της οποίας έχει η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και τα ευρήματα αυτής επεξεργάζεται και παρουσιάζει στο Δ.Σ. ο Πρόεδρος του Δ.Σ., σε συνεργασία με τον Ανώτερο Ανεξάρτητο Σύμβουλο..

9.2 Προς τον σκοπό αυτό, κάθε υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Δ.Σ. υποχρεούται να ενημερώνει την Εταιρεία σχετικά με την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική, καθώς και σχετικά με οποιαδήποτε μεταβολή επέλθει σε αυτά, και να προσκομίζει τυχόν απαιτούμενα έγγραφα τεκμηρίωσης ή άλλα δικαιολογητικά. Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, αντίστοιχα, δύναται να συγκεντρώνει την σχετικώς απαιτούμενη τεκμηρίωση τόσο από τα υποψήφια όσο και από τα υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ. ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

9.3 Το Δ.Σ. μπορεί κατά την κρίση του και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων να αποφασίζει τη διενέργεια αξιολόγησής του και από τρίτους συμβούλους είτε σε τακτή είτε σε ad hoc βάση στο πλαίσιο της αξιολόγησης του Δ.Σ..

9.4 Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος τυχόν της γνωστοποιηθεί, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους και ενημερώνει το Δ.Σ. σχετικά.

9.5 Εκτός από την ως άνω τακτική αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., η καταλληλότητα μέλους ή μελών αυτού αξιολογείται και εκτάκτως, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

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

9.6 Σε περίπτωση που στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εντοπισθείσας αδυναμίας. Τέτοιου είδους διορθωτικά μέτρα μπορεί για παράδειγμα να είναι η παροχή

MEKA GROUP

πρόσθετης εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές στο/στα μέλος/η του Δ.Σ., ή η αναπροσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ..

9.7 Εάν η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. οφείλεται σε λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Δ.Σ. μεριμνά για την παύση και την αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

9.8 Το Δ.Σ. μεριμνά για την υιοθέτηση από την Εταιρεία κατάλληλου σχεδιασμού διαδοχής, σύμφωνα με την οικεία πολιτική της Εταιρείας, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

10. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

10.1 Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα και τουλάχιστον ετησίως ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

10.2 Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, της Διεύθυνσης Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου.

11. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

11.1 Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

11.2 Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γ.Σ. Τροποποιήσεις της Πολιτικής που δεν είναι ουσιώδεις ισχύουν από την έγκρισή τους από το Δ.Σ..

ΜΕΤΚΑ GROUP