



**ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

**Πολιτική Καταλληλότητας μελών Διοικητικού
Συμβουλίου**

Ν.4706/2020 (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 5178/2025 και ισχύει) - Επικαιροποίηση της 29/04/2025 της Εγκυκλίου υπ' αρ. 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει»

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Σκοπός.....	4
3. Εμβέλεια	4
4. Ρόλοι και αρμοδιότητες.....	5
5. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ.....	5
6. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ.....	6
6.1. Ατομική Καταλληλότητα	6
i. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	6
ii. Εχέγγυα ήθους και φήμη	6
iii. Σύγκρουση συμφερόντων.....	7
iv. Εκλεξιμότητα-Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιогόνες συναλλαγές	8
v. Ανεξαρτησία κρίσης.	8
vi. Διάθεση επαρκούς χρόνου.	8
6.2. Συλλογική Καταλληλότητα.....	9
6.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)	10
7. Παρακολούθηση και έλεγχος εφαρμογής.....	10
8. Έγκριση και δημοσιότητα	12

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») της εταιρείας με επωνυμία «ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και διακριτικό τίτλο «ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε.» (ή για τους σκοπούς του εγγράφου «Εταιρεία») ορίζει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το σκοπό αυτό.

Η Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και ειδικότερα στα προβλεπόμενα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 (εφεξής ο «Νόμος»), όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 5178/2025 και ισχύει και την αντίστοιχη από 29.04.2025 επικαιροποίηση της Εγκυκλίου υπ' αριθμ. 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει», καθώς και με το Καταστατικό της Εταιρείας.

Κατά τη διαμόρφωσή της έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Η Πολιτική θα είναι πάντοτε εναρμονισμένη με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης»), όπως αυτός υιοθετείται με την εκάστοτε δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 17 του Ν. 4706/2020.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός γενικών αρχών και κατευθύνσεων προς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «Επιτροπή») για την επιλογή, αξιολόγηση και πρόταση υποψηφίων μελών στο Δ.Σ..
- Ο καθορισμός κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ..

Ταυτόχρονα, η Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση και τους στόχους της Εταιρείας αναφορικά με την κατάλληλη και ποιοτική στελέχωση του Δ.Σ. με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, τον αναπτυξιακό και στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας, τη διαφάνεια, την ανταγωνιστικότητα, την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

3. ΕΜΒΕΛΕΙΑ

Η Πολιτική Καταλληλότητας εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4706/2020 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 5178/2025 και ισχύει.

Επίσης εφαρμόζεται και στα τρίτα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται εξουσίες εκπροσώπησης της Εταιρείας ως προς τους περιορισμούς επιλεξιμότητας που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Νόμου (η συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές).

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Το Δ.Σ., με τη συνδρομή της Επιτροπής, είναι υπεύθυνο για την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ., με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων.

Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ., για την ανάδειξη και αξιολόγηση κάθε υποψήφιου Μέλους Δ.Σ., που κατά τη γνώμη της, πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας για τον ορισμό ως μέλη Δ.Σ. Οι προτάσεις της Επιτροπής υποβάλλονται στο Δ.Σ., το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό της Εταιρείας (εφεξής το «Καταστατικό»).

5. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 12 του Καταστατικού, το Δ.Σ. εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και απαρτίζεται από πέντε (5) κατ' ελάχιστον μέλη έως εννιά (9) κατὰ μέγιστον μέλη ενώ η θητεία του είναι τριετής έως πενταετής, αυτόματα παρατεινόμενη μέχρι την πρώτη Τακτική Γενική Συνέλευση μετά την λήξη της χωρίς όμως να μπορεί να ξεπεράσει τα έξι έτη. Περαιτέρω, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 12 του Καταστατικού, το Δ.Σ. αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά Μέλη σύμφωνα με τον Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, όπως εκάστοτε ισχύει.

Η Επιτροπή διαμορφώνει τα κριτήρια επιλογής σε εκτέλεση της παρούσας Πολιτικής, ώστε τα προσόντα, οι γνώσεις, και η πείρα των υποψηφίων να συμπληρώνουν εκείνα των υπολοίπων ήδη υπαρχόντων μελών του Δ.Σ.. Τα υποψήφια μέλη επιλέγονται σύμφωνα με το επίπεδο μόρφωσής τους και την κοινωνική καταξίωσή τους και συγκαταλέγονται μεταξύ των επιτυχημένων στελεχών του επιχειρηματικού, ακαδημαϊκού και ευρύτερου κοινωνικού χώρου με εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας και εξειδίκευσης τους.

Τα υποψήφια μέλη θα πρέπει επίσης να διακρίνονται για την ακεραιότητα, ειλικρίνεια, ορθή κρίση, αφοσίωση και θέληση να εξετάζονται τα θέματα που συζητούνται στο Δ.Σ. με αντικειμενικότητα και αμεροληψία.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ., καθώς επίσης και η κατανόηση από το υποψήφιο μέλος της κουλτούρας, των αξιών και της γενικής στρατηγικής της Εταιρείας.

Σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, η Επιτροπή μεριμνά ώστε κάθε νέο μέλος να λαμβάνει εισαγωγική εκπαίδευση μετά την επιλογή και κατά την έναρξη της θητείας του με την κουλτούρα, τις αξίες, τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, τον κανονισμό λειτουργίας του Δ.Σ. και των επιτροπών στις οποίες θα συμμετέχει. Σκοπός του προγράμματος εισαγωγικής εκπαίδευσης είναι τα νέα μέλη να κατακτήσουν το συντομότερο δυνατόν το επίπεδο γνώσης και αντίληψης επί των εταιρικών θεμάτων που θα τους συνδράμει ώστε να ασκήσουν τα καθήκοντά τους αποτελεσματικά. Επίσης, λαμβάνεται μέριμνα ώστε να υπάρχουν διαδικασίες συνεχούς ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών του Δ.Σ. αναφορικά με τις νομοθετικές εξελίξεις και το περιβάλλον της αγοράς στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και κάθε άλλου συναφούς αντικειμένου. Προς επίτευξη των σκοπών αυτών, θα διατίθενται επαρκείς πόροι τόσο για την εισαγωγική εκπαίδευση όσο και τη διαρκή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ., τόσο ατομικά, όσο και συλλογικά.

Ωστόσο, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να επιδεικνύουν επιμέλεια και να μεριμνούν τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η εταιρεία.

Επιπλέον, το Δ.Σ. με την συνδρομή της Επιτροπής διαμορφώνει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλαίσιο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ.. Ειδικότερα, η Επιτροπή μεριμνά, με την υποστήριξη των αρμόδιων στελεχών της Εταιρείας, και ενημερώνει το Δ.Σ. για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της ομαλής διαδοχής και συνέχειας του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη τον περιορισμό του άρθρου 9 του Νόμου σχετικά με τη θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. για τη διατήρηση της ιδιότητας της ανεξαρτησίας (ήτοι εννέα οικονομικά έτη αθροιστικά).

6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

6.1. Ατομική Καταλληλότητα

Η καταλληλότητα καθορίζεται σε σχέση με τα κριτήρια της Πολιτικής για τα υποψήφια μέλη (σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο) και τις τρέχουσες ανάγκες σύνθεσης του Δ.Σ.. Για τους σκοπούς της Πολιτικής, η ατομική καταλληλότητα ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο θεωρείται ότι ένα άτομο διαθέτει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των συγκεκριμένων καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ.. Η ατομική καταλληλότητα καλύπτει επίσης την καλή φήμη, εντιμότητα, ακεραιότητα και ανεξαρτησία της κρίσης κάθε ατόμου και την ικανότητά του να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει ως σύνολο να διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την εμπειρία, καθώς και την πολυμορφία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ..

i. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει της ανάληψης της θέσης τους. Η απαιτούμενη επάρκεια 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 ως μέλος Δ.Σ. και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) 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 Δ.Σ. κατά την σταδιοδρομία του.

ii. Εχέγγυα ήθους και φήμη

Το ήθος, η εντιμότητα, η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα και η καλή φήμη των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Σε αυτό το πλαίσιο, όλα μέλη του Δ.Σ. διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Ένα μέλος του Δ.Σ. 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 υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται, μη περιοριστικά, με:

- α) την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ.,
- β) μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, συμπεριλαμβανομένης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, της διαφθοράς, της χειραγώγησης της αγοράς ή της κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών,
- γ) εν γένει οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος για το οποίο το μέλος ή υποψήφιο μέλος καταδικάστηκε τελεσίδικως, 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.

Κατά την αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη 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. Κατά την ίδια διαδικασία, η Εταιρεία επιβεβαιώνει ότι στο πρόσωπο κανενός από τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συντρέχει η ιδιότητα του «αποκλεισμένου διευθυντή» ούτε, συνακόλουθα, το σχετικό κώλυμα διορισμού, ως μέλους Διοικητικού Συμβουλίου σε ανώνυμη εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 56α παρ. 1 και 2 του ν. 4919/2022 που προστέθηκε δυνάμει του άρθρου 3 του ν. 5122/2024

iii. Σύγκρουση συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων νοείται η πραγματική ή δυνητική κατάσταση που προκύπτει εφόσον ένα μέλος του Δ.Σ. έχει ιδιωτικά συμφέροντα τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν την άσκηση των επίσημων υποχρεώσεων και καθηκόντων του. Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος Δ.Σ. οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων του με εκείνα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, οι οποίες σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία, αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από το Δ.Σ.. Σε περίπτωση που οι σχετικές καταστάσεις που δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων είναι σημαντικές και δεν είναι μεμονωμένης φύσης, το υπόψιν υποψήφιο μέλος δεν μπορεί να προταθεί και να εκλεγεί ως μέλος Δ.Σ..

Η Επιτροπή και το Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε επαγγελματικά, προσωπικά ή άλλα συμφέροντα των μελών του Δ.Σ. δεν συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Συνεπώς, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

iv. Εκλεξιμότητα-Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές

Κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση, απευθυντέα προς την Εταιρεία, ότι δεν συντρέχει κώλυμα έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με

συνδεδεμένα μέρη εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. ή πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί εξουσία διαχείρισης ή εκπροσώπησης γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας καθώς και για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα, ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί η ως άνω τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογή των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

ν Ανεξαρτησία κρίσης

Ως ανεξαρτησία κρίσης νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο και η νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να επιδιόδετα ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων του και θα πρέπει να είναι σε θέση να διαμορφώνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ., υπό την έννοια ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και διατυπώνοντας κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, και απαιτείται για κάθε μέλος.

Κατά την αξιολόγηση της «ανεξάρτητης κρίσης» όπως αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, η Εταιρία εξετάζει, όποτε τούτο κρίνεται απαραίτητο, αν τα μέλη του Δ.Σ. έχουν:

(α) τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- (i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του Δ.Σ.,
- (ii) την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα, και
- (iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

(β) συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζουν την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά με βάση την Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

νι. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση το ρόλο και τα καθήκοντα που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της λειτουργίας του Δ.Σ.. Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητες της εταιρίας, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε Δ.Σ.

άλλων Εταιρειών, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των εταιρειών αυτών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα (εκτελεστικές ή μη), καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή άλλες δραστηριότητες και καθήκοντα, η οριοθέτηση των οποίων τίθεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Επιτροπή παρακολουθεί εάν τα μέλη του Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες χρονικής δέσμευσης.

Η Επιτροπή τηρεί αρχείο με όλες τις εξωτερικές επαγγελματικές θέσεις που κατέχουν τα μέλη του Δ.Σ.. Το αρχείο ενημερώνεται κάθε φορά που ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία μια αλλαγή και σε κάθε περίπτωση όταν οι αλλαγές αυτές έρχονται εις γνώση της Επιτροπής.

Σε περίπτωση που προκύψουν αλλαγές στις προαναφερθείσες θέσεις, οι οποίες ενδεχομένως μειώνουν την ικανότητα ενός μέλους του Δ.Σ. να αφιερώνει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, η Επιτροπή θα επανεκτιμήσει την ικανότητα του μέλους σε σχέση με την προαπαιτούμενη δέσμευση χρόνου του.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει για την εκπλήρωση των καθηκόντων του.

6.2. Συλλογική Καταλληλότητα

Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η καταλληλότητα του συνόλου των μελών του Δ.Σ. ώστε αυτό να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο στα εταιρικά ζητήματα, διευθύνοντας τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της εταιρείας, των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερομένων μερών ("stakeholders") και διασφαλίζοντας ότι η διοίκηση εφαρμόζει την εταιρική στρατηγική. Σε αυτό το πλαίσιο το Δ.Σ. πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να καλύπτουν με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία όλους τους γνωστικούς τομείς που καταλαμβάνουν οι επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας σε υλοποίηση της επιχειρηματικής της στρατηγικής, ώστε να καθίσταται δυνατή η εμπεριστατωμένη και τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων όπως ενδεικτικά:

- Την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν.
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- την εκτροφή αγελάδων γαλακτοπαραγωγής
- τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- τα θέματα εταιρικής διακυβέρνησης
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της

Το Δ.Σ. υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει υψηλό επίπεδο διευθυντικών δεξιοτήτων, ενώ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του και για να είναι σε θέση να κατανοεί και να θέτει υπό αμφισβήτηση τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από το Δ.Σ. υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα.

6.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει τα βασικά κριτήρια πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ. και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Εταιρείας, περιλαμβάνοντας κατ' ελάχιστον:

α) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο – κατ' αρχήν τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του υποεκπροσωπούμενου φύλου επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Σημειωτέον ότι σε περίπτωση που το προσωπικό της Εταιρείας ανέλθει σε διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ανωτέρω ποσοστό δεν θα πρέπει να υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Εφόσον συντρέχει η ανωτέρω περίπτωση και στο Διοικητικό Συμβούλιο 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.

β) Την εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για όλα τα δυνητικά μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ.. Η Επιτροπή μεριμνά για την εφαρμογή της με τη συνδρομή του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και των κατά περίπτωση αρμόδιων υπηρεσιών/ διευθύνσεων ή άλλων επιτροπών της Εταιρείας και εξωτερικών συμβούλων.

Η περιγραφή της Πολιτικής σχετικά με την πολυμορφία που εφαρμόζεται για τα μέλη του Δ.Σ., οι στόχοι της Πολιτικής, ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται, καθώς και τα αποτελέσματα της, περιλαμβάνονται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας κατ' εφαρμογήν των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 18 του Νόμου.

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται μία (1) φορά το χρόνο ή κάθε φορά που προκύπτει γεγονός που προκαλεί τη διενέργεια επαναξιολόγησης, όπως:

- 1) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. και των επιτροπών του,
- 2) όταν επέλθει γεγονός που έχει σημαντική επίδραση στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 3) όταν επέλθει γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με την Πολιτική Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, σε περίπτωση σημαντικής μείωσης του διαθέσιμου χρόνου ενός μέλους του Δ.Σ. κ.α.,
- 4) σε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας,
- 5) σε κάθε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη σύνθεση του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων:

- του διορισμού νέων μελών, π.χ. ως απόρροια άμεσης ή έμμεσης εξαγοράς ή αύξησης της συμμετοχής στην Εταιρεία,
- του επαναπροσδιορισμού ή της ανακατανομής των ρόλων των μελών του Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις των θέσεων έχουν αλλάξει ή εάν τα μέλη διορίζονται σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ..

Όσον αφορά στο μηχανισμό αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., το τελευταίο προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση με τη συμβολή της Επιτροπής, και σε τουλάχιστον τριετή αξιολόγηση με τη συνδρομή εξωτερικού αξιολογητή, αρχής γενομένης από τον πρώτο χρόνο λειτουργίας της Επιτροπής.

Η Επιτροπή καταγράφει πλήρως και αξιολογεί τα αποτελέσματα της ανωτέρω διαδικασίας και προτείνει στο Δ.Σ. σχετικές διορθωτικές ενέργειες.

Εάν η αξιολόγηση ή η επανααξιολόγηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για να διατελέσει τα καθήκοντά του στο Δ.Σ., και εντοπίζει ευκόλως διορθώσιμες ελλείψεις που αφορούν στις γνώσεις και στις δεξιότητες του μέλους, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη επίλυση αυτών των ελλείψεων. Η υποστήριξη εξωτερικού συμβούλου μπορεί να αξιοποιηθεί για το σκοπό αυτό. Διαφορετικά, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέλους εντός τριών (3) μηνών, σύμφωνα με τα οριζόμενα κατά την παρ. 6 του άρθρου 3 του Νόμου.

Εάν η αξιολόγηση ή η επανααξιολόγηση καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των αναγνωρισμένων ελλείψεων εγκαίρως. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και μη περιοριστικά:

- αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ή/ και των επιτροπών του,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αύξηση του αριθμού των μελών του Δ.Σ.,
- λήψη πιθανών μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων,
- εκπαίδευση μεμονωμένων μελών,
- εκπαίδευση του Δ.Σ. συνολικά για τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. εν όλω ή εν μέρει.

8. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://evrofarma.gr/>).