

Πλαστικά Θράκης Εταιρεία Συμμετοχών Α.Ε.Ε.

Πολιτική Καταλληλότητας
Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Ημ/νια Έναρξης Ισχύος:	
Έκδοση:	
Υπεύθυνος Σύνταξης:	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
Τελική Έγκριση:	Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση
Αποδέκτες Εγγράφου:	Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Γενικά - Σκοπός.....	3
3. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	3
4. Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ	3
5. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας	4
5.1 Ατομική Καταλληλότητα.....	4
5.2 Συλλογική Καταλληλότητα.....	5
6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	5

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του (εφεξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.Ε (εφεξής, η «Εταιρεία») βάσει του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 που αναφέρεται στην πολιτική καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από [.....] απόφαση του ΔΣ και εν συνεχεία με την από [.....] απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση και αυτό θα ισχύει και για κάθε ουσιώδη τροποποίησή της. 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.

2. Γενικά - Σκοπός

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και των επιτροπών του (στο εξής «ΔΣ»).

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των προαπαιτούμενων, αρχών, προϋποθέσεων και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

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

Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, <https://www.thracegroup.com>

3. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική οφείλει να είναι εναρμονισμένη με τα όσα προβλέπονται από τον εκάστοτε ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, να είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και να διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

Επιπρόσθετα, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική δομή και η οργάνωση της Εταιρείας.

4. Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ

Η Εταιρεία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο αποφασίζει για τον τρόπο Διοίκησης της Εταιρείας, τη διαχείριση της περιουσίας της και γενικότερα σε ό,τι αφορά στην επίτευξη του σκοπού της. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, δεδομένου του μεγέθους και πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από επτά έως δεκαπέντε (7-15) μέλη. Ο ακριβής αριθμός προσδιορίζεται σε τακτά χρονικά διαστήματα λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και τις δραστηριότητες της Εταιρείας και η σύνθεση που έχει επιλεγεί για το Δ.Σ. είναι η κατάλληλη (αναλογία εκτελεστικών/μη εκτελεστικών/ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών).

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης για τα νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. *κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας*), αλλά και τη διαρκή επιμόρφωση των υπόλοιπων μελών (σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική εκπαίδευσης). Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να μεριμνούν και τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία. Επίσης, ενημερώνονται έγκαιρα για τις αλλαγές στη νομοθεσία και το περιβάλλον της αγοράς.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σε ετήσια βάση και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας

διενεργείται υποχρεωτικά ειδικά σε περιπτώσεις:

- Κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
- Κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και,
- Σε κάθε περίπτωση 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.

Το ΔΣ, διασφαλίζει μέσω της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (ΕπΑΑΥ) την ύπαρξη κατάλληλου πλάνου διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων, μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών όπως και μελών επιτροπών.

5. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Προϋποθέσεις

Η ΕπΑΑΥ οφείλει να διασφαλίζει ότι τα σημερινά, όπως και τα μελλοντικά μέλη του ΔΣ, πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις, καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους.

Πίνακας 5Α) - Προϋποθέσεις Ατομικής Καταλληλότητας
Εχέγγυα ήθους και φήμης
— Καλή φήμη (Αξιοπιστία και ακεραιότητα, Συνέπεια, Προσωπική βαρύτητα)
Σύγκρουση συμφερόντων
— Οικονομικά συμφέροντα/κίνητρα — Προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη της Εταιρείας — Προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με συναφή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. σύνδεση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους κλπ.)
Διάθεση επαρκούς χρόνου
— Συστηματική συμμετοχή σε ΔΣ και Επιτροπές — Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στην συμμετοχή έκτακτων συνεδριάσεων — Προετοιμασία και ανάλυση θεμάτων — Σύναξη εισηγήσεων και παρουσιάσεων θεμάτων Δ.Σ

Κριτήρια και χαρακτηριστικά Ατομικής Καταλληλότητας

Εκτός από τις παραπάνω προϋποθέσεις, στα κριτήρια επιλογής για τα μέλη ΔΣ εντάσσονται και τα παρακάτω:

Πίνακας 5Β) - Κριτήρια και χαρακτηριστικά Ατομικής Καταλληλότητας
Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων / ικανοτήτων
— Ομαδικότητα και Συνεργασία: Η ικανότητα να συνεργάζεται αρμονικά, συμπληρωματικά, επικοινωνώντας ενεργητικά, για να συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων του Ομίλου
— Επιχειρηματική σκέψη: Αντίληψη επιχειρηματικών κινδύνων και ευκαιριών ανάπτυξης οι οποίες θα μπορούσαν να έχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τον Όμιλο
— Στρατηγική σκέψη: Ενεργός συμμετοχή στη διαμόρφωση της στρατηγικής του Ομίλου και παρακολούθηση της υλοποίησής της καθώς και δυνατότητα αξιολόγησης και ενεργούς συμμετοχής στην έγκριση στρατηγικών πλάνων
— Εξειδίκευση γνώσεων σε συγκεκριμένους τομείς (πχ. γνώσεις Ελεγκτικής ή Λογιστικής για τα μέλη

της Επιτροπής Ελέγχου, γνώσεις σε θέματα περιβαλλοντικά, *venture capital*, και γενικότερα προεπιλεγμένων τομέων που χρήζουν αναθεώρησης σε τακτική βάση).

- Συμβολή στη βελτίωση της βιωσιμότητας (sustainability)
- Υιοθέτηση της εταιρικής κουλτούρας και των αξιών της Εταιρείας
- Κατανόηση του νομοθετικού πλαισίου και θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- Ικανότητα αναγνώρισης και εστίασης των σημαντικών παραγόντων που οδηγούν στην βιωσιμότητα και ευημερία της εταιρείας
- Καινοτομία: Η ικανότητα να σκέπτεται και να βλέπει τα πράγματα από μια νέα και καινοτόμο οπτική γωνία, να εντοπίζει και να ενημερώνει για νέες τεχνολογίες και τάσεις της αγοράς με γνώμονα το όφελος του Ομίλου
- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα: Η ικανότητα να προσαρμόζεται και να εργάζεται αποτελεσματικά σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον

Ανεξαρτησία κρίσης

- Αντικειμενικότητα, θάρρος, σθένος αμφισβήτησης, αποφυγή «groupthink»

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Η ΕπΑΑΥ επιμελείται την σύνθεση ενός ΔΣ, που εξασφαλίζει αποτελεσματική διοίκηση και ισορροπημένη λήψη αποφάσεων, με μέλη που έχουν ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αλληλοσυμπληρώνονται και παραμένουν σε πλήρη ταύτιση με τις εκάστοτε στρατηγικές της Εταιρείας. Η ΕπΑΑΥ διασφαλίζει ως προαπαιτούμενα την πολυμορφία, την πολυσυλλεκτικότητα (εκπροσώπηση από διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και συγκέντρωση ευρέως φάσματος γνώσεων και δεξιοτήτων), την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σύμφωνα με τον Νόμο, την εκπροσώπηση χωρίς κανένα αποκλεισμό εξαιτίας κάθε είδους διακρίσεων (πχ. φύλο, φυλή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, κλπ.). Παράλληλα η ΕπΑΑΥ επιμελείται ότι τα μέλη ΔΣ δύναται να συμμετέχουν ενεργά στον στρατηγικό σχεδιασμό, να αναγνωρίζουν και διαχειρίζονται κινδύνους και εν τέλει να κατανοούν θέματα Εταιρικής Διακυβέρνησης και σχετικής νομοθεσίας, χρηματοοικονομικές αναφορές και δραστηριότητες τεχνολογίας.

Η εταιρεία μέσω της ΕπΑΑΥ έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα και για τον σκοπό αυτό, προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου.

6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων.

Την ευθύνη της ανάπτυξης και επικαιροποίησης της Πολιτικής έχει η Διεύθυνση Ανθρώπινου δυναμικού, με την υποστήριξη της ΕπΑΑΥ.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη της ΕπΑΑΥ και του ΔΣ συλλογικά. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η εφαρμογή της Πολιτικής ελέγχεται σε τακτική βάση από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου. Η Εταιρεία επανεξετάζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της ΕπΑΑΥ και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.

Η ΕπΑΑΥ καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και προτείνει μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών.