

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Ημ/νια Έναρξης Ισχύος:	24/5/2023
Έκδοση:	03
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	6

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 29/3/2023 απόφαση του ΔΣ και εν συνεχεία με την από 23/5/2023 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 ΔΣ, 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 μεσο-μακροπρόθεσμες 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 ΔΣ

Η Εταιρεία διοικείται από το ΔΣ, 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 ΔΣ της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, δεδομένου του μεγέθους και πολυπλοκότητας των

δραστηριοτήτων της. Το ΔΣ 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 ΔΣ είναι η κατάλληλη (αναλογία εκτελεστικών/μη εκτελεστικών/ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών).

Η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ εξετάζεται σε ετήσια βάση και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας διενεργείται υποχρεωτικά ειδικά σε περιπτώσεις:

- Όταν προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του ΔΣ
- Όταν προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του ΔΣ, καθώς και,
- Σε κάθε περίπτωση που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ 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 (στο εξής, 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 ΔΣ., ιδίως εκτελεστικών όπως και μελών επιτροπών.

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

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	

- Περιορισμός στον αριθμό των θέσεων που κατέχουν ως μέλη Δ.Σ. εισηγμένων εταιρειών, με όριο τις τέσσερις (4) εκτός του Ομίλου
- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στην συμμετοχή έκτακτων συνεδριάσεων
- Προετοιμασία και ανάλυση θεμάτων
- Σύνταξη 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 5B) - Κριτήρια και χαρακτηριστικά Ατομικής Καταλληλότητας

Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων / ικανοτήτων

- Υιοθέτηση της εταιρικής κουλτούρας και των αξιών της Εταιρείας
- 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
- Καινοτομία: Η ικανότητα να σκέπτεται και να βλέπει τα πράγματα από μια νέα και καινοτόμο οπτική γωνία, να εντοπίζει και να ενημερώνει για νέες τάσεις της αγοράς (π.χ. τεχνολογίες κλπ) ακόμα και από διαφορετικούς κλάδους, με γνώμονα το όφελος του Ομίλου
- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα: Η ικανότητα να προσαρμόζεται αποτελεσματικά σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον
- Συμβολή στη βελτίωση της βιωσιμότητας (sustainability) με ικανότητα αναγνώρισης και εστίασης στους σημαντικούς παράγοντες που οδηγούν σε αυτή, όπως και ευημερία της εταιρείας
- Κατανόηση του νομοθετικού πλαισίου και θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- 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)

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.).

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 αυτό-αξιολόγηση του ΔΣ.

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, σε συνεργασία με την ΕΠΑΑΥ.

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.

Σε περίπτωση που προκύψουν ευρήματα απόκλισης από την εφαρμογή της Πολιτικής που εντοπίζει η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και γνωστοποιούνται αρμοδίως, η Εταιρεία αναλαμβάνει δράσεις υλοποίησης και η ΕΠΑΑΥ έχει την αρμοδιότητα επίβλεψης εφαρμογής τους. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

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.

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