



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Ως εγκρίθηκε από το ΔΣ και προτείνεται προς έγκριση στην επικείμενη
ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 05.06.2026

ΜΑΪΟΣ 2026

Αρ. Γ.Ε.ΜΗ.: 582101000

Ημ/νια Αρχικής Έναρξης Ισχύος	21.6.2021
Ημ/νια Επικαιροποίησης 1^{ης}	Μάιος 2026
Έκδοση:	02
Τελική Έγκριση:	Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση
Αποδέκτες Εγγράφου:	Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	5
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	5
4. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	6
5. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	12
6. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	13
7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	13
8. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	14

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «FLEXOPACK Α.Ε.» (καλούμενης εφεξής για λόγους συντομίας ως «Εκδότρια» ή «Εταιρεία»), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, ως ισχύει κατόπιν της τροποποίησής του από το ν.5178/2025 «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 - Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις», σε συνδυασμό με την Εγκύκλιο υπ' αριθ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ως ισχύει κατόπιν της από 29.04.2025 επικαιροποίησής της, αναφορικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας, προέβη στην αναθεώρησης της ήδη καταρτισθείσας και εγκριθείσας από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της 21.06.2021 Πολιτικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η παρούσα αναθεωρημένη Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίουως προτείνεται προς έγκριση προς την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση, καταρτίσθηκε και εγκρίθηκε από το σύνολο των μελών αυτού (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά) προκειμένου να διασφαλίζεται η ποιοτική και κατάλληλη στελέχωση, η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο, η εύρυθμη λειτουργία και η αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου ως συλλογικού οργάνου της Εταιρείας επί σκοπώ προαγωγής του εταιρικού σκοπού και δραστηριοτήτων και προάσπισης του εταιρικού συμφέροντος.

1.2 Η προτεινόμενη προς την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο και ουσιώδες στοιχείο του εν γένει πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο σαφή και ορισμένο, είναι επαρκώς τεκμηριωμένη και περιλαμβάνει τόσο τις αρχές οι οποίες διέπουν την επιλογή, την αντικατάσταση ή/και την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας αυτών, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων τα οποία διασφαλίζουν σε ικανοποιητικό βαθμό την πολυμορφία (diversity) της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένης και της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τα οποία είναι εναρμονισμένα με την λειτουργική οργάνωση της Εταιρείας και ιδίως τον έντονα εξωστρεφή χαρακτήρα του επιχειρηματικού σχεδιασμού της Εταιρείας και ευρύτερα του Ομίλου, λαμβανομένου υπόψη ότι οι δραστηριότητές της εκτείνονται πλην της ευρωπαϊκής και σε διεθνείς αγορές στις οποίες ο Όμιλος έχει επιτύχει σημαντικό βαθμό διεξόδου και δημιουργία ανταγωνιστικής θέσης.

1.3 Η προτεινόμενη Πολιτική Καταλληλότητας είναι ευθυγραμμισμένη (α) με τις προβλέψεις του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, (β) με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που διαμορφώθηκε από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) για τις Εισηγμένες Εταιρείες τον οποίο εφαρμόζει μέχρι σήμερα η Εταιρεία με τις σχετικές αποκλίσεις ως αναλυτικά επεξηγούνται στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης για κάθε εταιρική χρήση.

(γ) τον ν.4706/2020 ως ισχύει σήμερα κατόπιν της τροποποίησης του από τον ν.5178/2025

1.4 Τυχόν επιγενόμενες τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας τυγχάνουν πάντοτε της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου και μόνον εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις - μεταβολές οι οποίες εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες αρχές και κριτήρια.

1.5 Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

2. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας

Ο σκοπός της σύνταξης και θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας έγκειται: **(α)** στην εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο,

(β) στη διασφάλιση αποτελεσματικής στελέχωσης μέσω της συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας των πλέον ικανών και κατάλληλων προσώπων (fit and proper) επί σκοπώ ποιοτικής συγκρότησης, σύνθεσης και αποτελεσματικότερης λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της βέλτιστης εξυπηρέτησης του εταιρικού σκοπού με γνώμονα την ενίσχυση της αναπτυξιακής πορείας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας και εν γένει του Ομίλου σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο,

(γ) στη διαμόρφωση του πλαισίου και των κριτηρίων επιλογής ορισμού, αναπλήρωσης, αντικατάστασης ή/και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(δ) στη διασφάλιση της πολυμορφίας (diversity) μέσω αφενός μεν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο σύμφωνα με τα άρθρα 3^Α και 3B του ν.4706/2020 και του αποκλεισμού οποιαδήποτε μορφής διάκρισης (λόγω φύλου, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής και προέλευσης, θρησκείας, ηλικίας κ.α.), αφετέρου δε της συγκέντρωσης προσώπων τα οποία διαθέτουν τα κατάλληλα εκείνα ποιοτικά προσόντα και δεξιότητες επί σκοπώ λήψης ορθότερων αποφάσεων εκ μέρους του εταιρικού οργάνου.

(ε) στη διασφάλιση της επαρκούς στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου από πρόσωπα τα οποία διακρίνονται για την ακεραιότητα, το ήθος και την καλή τους φήμη, αλλά και την ικανότητά τους να αφογκράζονται το ευρύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον και να εισφέρουν στην κατάρτιση του μεσομακροπρόθεσμου σχεδιασμού της πολιτικής της Εταιρείας και του Ομίλου

(στ) στην ενίσχυση του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου ως οργάνου χάραξης, υλοποίησης, εφαρμογής και παρακολούθησης της πορείας και στρατηγικής της Εταιρείας και του Ομίλου.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας εφαρμόζεται:

(α) στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά)

(β) τόσο στα εκλεγμένα μέλη, όσο και στα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Περιεχόμενο Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει:

-τις γενικές αρχές που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του ν. 4706/2020.

- τα κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας εφαρμοζόμενων στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά)

- τα κριτήρια αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

-τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) ,συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων περί επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο

-τα ειδικότερα κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία συμμετέχουν στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα:

4.1 Αρχές που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας των μελών ΔΣ.

Η επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είτε αφορά στην εκλογή νέων μελών, είτε αφορά στην αντικατάσταση , αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Καταστατικού γίνεται πάντοτε με γνώμονα:

(α) την επαρκή στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου εις τρόπον ώστε ο αριθμός των μελών να είναι ανάλογος του μεγέθους της Εταιρείας και του εύρους των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας, αλλά και του Ομίλου της.

Εν προκειμένω το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται κατά το χρόνο κατάρτισης της παρούσας πολιτικής από εννέα (9) εν συνόλω μέλη και δυνάμει της ισχύουσας καταστατικής πρόβλεψης ο αριθμός τους δύναται να ανέλθει σε δεκαπέντε (15) μέλη.

(β) την ποιοτική και κατάλληλη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου εις τρόπον ώστε τα πρόσωπα τα οποία απαρτίζουν το αρμόδιο όργανο για τη λήψη αποφάσεων που άπτονται της καθημερινής λειτουργίας της Εταιρείας, και οι οποίες απαιτούν υψηλό επίπεδο ετοιμότητας και ταχύτητας, να διαθέτουν το γνωστικό υπόβαθρο και την απαιτούμενη εμπειρία προκειμένου να συμβάλλουν αποτελεσματικά στη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων με γνώμονα την περαιτέρω ενίσχυση της παρουσίας και θέσης του Ομίλου στις ευρωπαϊκές και διεθνείς αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται,

(γ) τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο προσώπων τα οποία διακρίνονται για την αξιοπιστία, το ήθος και την ακεραιότητά τους και τα οποία χαίρουν αναγνώρισης στον

ευρύτερο τομέα δραστηριοποίησής τους, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν, υλοποιούν και επιβλέπουν την εφαρμογή της στρατηγικής και πολιτικής της Εταιρείας

(δ) τον βαθμό εξοικείωσης των υποψηφίων προσώπων - μελών με τον επιχειρηματικό σχεδιασμό, την κουλτούρα και τις εν γένει αξίες και αρχές που διέπουν την λειτουργία Εταιρείας, αλλά και με τον δείκτη εξωστρέφειας που διαθέτει η Εταιρεία.

(ε) τη δυνατότητα διάθεσης εκ μέρους των υποψήφίων προσώπων - μελών επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

(στ) την ομαλή διαδοχή σε περίπτωση αντικατάστασης υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου επί σκοπώ απρόσκοπτης και αδιάλειπτης διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων σύμφωνα και με το εκάστοτε υφιστάμενο και εγκεκριμένο πλάνο διαδοχής για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

(ζ) την προσήκουσα στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου τηρουμένων πάντοτε και των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, όσο και της αναλογίας εκτελεστικών/ μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σύμφωνα με το άρθρο 3^α και 3β του ν.4706/2020.

Τέλος σημειώνεται ότι τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε 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.

Ο υποψήφιος που εξετάσθηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για τον διορισμό ή εκλογή σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίσθηκε η συγκεκριμένη επιλογή, την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης και τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η εκλογή ή η διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου διέπεται πάντοτε από τις διατάξεις αναγκαστικού δικαίου σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

4.2 Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, η οποία τυγχάνει εφαρμογής τόσο κατά την εκλογή νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και σε περίπτωση αντικατάστασης ή αναπλήρωσης ή ανανέωσης της θητείας υφιστάμενων μελών, λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια που άπτονται της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας πάντοτε στο πλαίσιο του εταιρικού επιχειρηματικού σχεδιασμού και της εφαρμοζόμενης στρατηγικής υπό το πρίσμα της κουλτούρας, των αξιών, των αρχών οι οποίες διέπουν διαχρονικά την εν γένει λειτουργία της Εταιρείας και εν γένει το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

4.2.1. Ατομική καταλληλότητα

Τα κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας εφαρμόζονται κατά την επιλογή αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των :

(α) εκτελεστικών μελών

(β) μη εκτελεστικών μελών και

(γ) ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας πολιτικής τυγχάνουν εφαρμογής ανεξάρτητα από τις ειδικότερες προϋποθέσεις ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών μελών, ή/και τα κριτήρια συμμετοχής αυτών στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Ειδικότερα η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται επί τη βάση των ακόλουθων κριτηρίων:

(α) Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Η ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου είναι άμεσα συνυφασμένη με την εκτέλεση καθηκόντων διοίκησης τα οποία υπαγορεύουν:

- κατάλληλο και επαρκές υπόβαθρο ακαδημαϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης και
- προηγούμενη συναφή επαγγελματική εμπειρία.

-

Ειδικότερα λαμβάνεται υπόψη:

-η περιγραφή των ειδικότερων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που συνδέονται με τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου

- οι αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες σε ακαδημαϊκό και εν γένει θεωρητικό επίπεδο
- οι απαιτούμενες ικανότητες εν σχέσει με τα προς εκτέλεση καθήκοντα (hard and soft skills)
- η συναφής πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, η οποία ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι συνυφασμένη είτε με την κατοχή θέσης ευθύνης, είτε με την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα
- η επαρκής γνώση και κατανόηση των δραστηριοτήτων και της πολυπλοκότητας του επιχειρηματικού μοντέλου της Εταιρείας αλλά και ευρύτερα του Ομίλου και ιδίως υπό το πρίσμα του διεθνούς χαρακτήρα των εταιρικών δραστηριοτήτων
- η επαρκής γνώση και κατανόηση του νομοθετικού πλαισίου και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρεία.

Ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών λαμβάνονται υπόψη πλην των κριτηρίων της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας και τα στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ της προς κάλυψη θέσης ανώτατου διευθυντικού/διοικητικού στελέχους , σύμφωνα και με τη διαδικασία πρόσληψης και αξιολόγησης ανωτάτων στελεχών που ακολουθεί και εφαρμόζει η Εταιρεία.

(β) Εχέγγυα ήθους και φήμης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν αποδεδειγμένα αξιοπιστία, καλή φήμη και ήθος το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα αυτών.

Το μέλος του ΔΣ θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Ειδικότερα με την επιφύλαξη των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του ν.4706/2020 λαμβάνεται υπόψη:

- η μη ύπαρξη αντικειμενικών και αποδεδειγμένων λόγων οι οποίοι υποδηλώνουν έλλειψη εντιμότητας και καλής φήμης όπως, ενδεικτικώς, τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις, ιδίως για αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή με εν γένει τη διάπραξη οικονομικών εγκλημάτων.

- η συνάφεια τυχόν αδικημάτων με τον ρόλο του μέλους, ο βαθμός σοβαρότητας αυτών, οι γενικότερες συνθήκες τέλεσης συμπεριλαμβανομένων τυχόν ελαφρυντικών παραγόντων και του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, η επιβληθείσα ποινή και τυχόν μέτρα αποκατάστασης.

- η ύπαρξη απόφασης εκ μέρους οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής περί αποκλεισμού του μέλους από την άσκηση καθηκόντων ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου.

- ο χρόνος που έχει παρέλθει από τη διάπραξη του αδικήματος

- η εν γένει συμπεριφορά του προσώπου μετά την τέλεση του αδικήματος

Τα ως άνω κριτήρια τελούν πάντοτε υπό την αυτονόητη επιφύλαξη των εκάστοτε εφαρμοζόμενων νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων για την εταιρική διακυβέρνηση.

(γ) Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ακολουθούν και εφαρμόζουν το πλαίσιο πολιτικών, μηχανισμών και διαδικασιών επί σκοπώ πρόληψης, αναγνώρισης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων που έχει θεσπίσει η Εταιρεία σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα αφενός μεν στην Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης & Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων, στο πεδίο εφαρμογής της οποίας εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως υπόχρεα πρόσωπα, αφετέρου δε στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Σύμφωνα δε με την Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης & Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων, ως σύγκρουση συμφερόντων ορίζεται οποιαδήποτε πραγματική ή δυνητική κατάσταση (επαγγελματική, προσωπική ή άλλη κατάσταση ή σχέση), κατά την οποία τα ιδιωτικά συμφέροντα του υπόχρεου προσώπου δύναται να έρχονται σε αντίθεση με τα συμφέροντα της Εταιρείας ή δύναται να επηρεάσουν την ικανότητα του υπόχρεου προσώπου να εκτιμήσει μια κατάσταση ή την κρίση του για τη λήψη μιας απόφασης με τρόπο ανεξάρτητο, αμερόληπτο και με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον και η οποία έχει ως πιθανό αποτέλεσμα να τεθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας σε κίνδυνο.

Επομένως, προκειμένου να αποκτήσει ή να διατηρήσει ένα πρόσωπο την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να τηρεί και να εφαρμόζει το πλαίσιο και την περιγραφόμενη διαδικασία πρόληψης, αναγνώρισης και αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων σύμφωνα με την θεσπισθείσα εκ μέρους της Εταιρείας Πολιτική και Διαδικασία.

(δ) Ανεξαρτησία κρίσης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση, η οποία δεν διασφαλίζεται μόνο από την απουσία σύγκρουσης συμφερόντων και την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, αλλά προϋποθέτει ενεργό συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και εκφορά ανεξάρτητων και αντικειμενικών κρίσεων.

Ειδικότερα πρέπει να διασφαλίζεται:

- η απουσία οποιασδήποτε φύσεως συμβιβασμού κατά την άσκηση των καθηκόντων ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκεί τα καθήκοντά του κατά τρόπο ανεξάρτητο και αμερόληπτο

- η συνδρομή δεξιοτήτων συμπεριφοράς επί σκοπώ ουσιαστικής αξιολόγησης των προτάσεων και απόψεων των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τρόπο ο οποίος προάγει την εποικοδομητική λήψη αποφάσεων

- η ικανότητα διατύπωσης και υποστήριξης προσωπικής άποψης και η αποφυγή άκριτης ή μαζικής υιοθέτησης θέσεων που ενδεχομένως εκφράζουν τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (groupthinking)

- αντικειμενικότητα, θάρρος και σθένος αμφισβήτησης καθώς και η ικανότητα κριτικής των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

(ε) Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για την εύρυθμη και αποτελεσματική άσκηση των συνδεδεμένων με τη θέση τους καθηκόντων. Ειδικότερα για τον προσδιορισμό της επάρκειας του προς διάθεση χρόνου λαμβάνεται υπόψη:

- η ιδιότητα και οι ειδικότερες αρμοδιότητες και καθήκοντα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου

- η τυχόν συμμετοχή του στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου

- η τυχόν κατοχή θέσης και αρμοδιότητες σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων εταιρειών ή/και νομικών οντοτήτων

- οι λοιπές επαγγελματικές υποχρεώσεις

- οι προσωπικές δεσμεύσεις, η ηλικία και ιδιαίτερες προσωπικές συνθήκες εκάστου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ιδίως δε τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα καθήκοντα των οποίων είναι άμεσα συνυφασμένα με την προαγωγή των εταιρικών δραστηριοτήτων στο εξωτερικό στο πλαίσιο της βέλτιστης προώθησης του εταιρικού σκοπού οφείλουν να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την εκπλήρωση όλων των συναφών υποχρεώσεων.

Στο πλαίσιο επιδίωξης της εύρυθμης λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία παρέχει ενημέρωση στο υποψήφιο μέλος σχετικά με τον αναμενόμενο χρόνο ο οποίος

απαιτείται για την προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων του τόσο για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και για τις συνεδριάσεις των επιμέρους επιτροπών αυτού εφόσον τυγχάνει μέλος τους σύμφωνα και με τη διαδικασία εισαγωγικής ενημέρωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως ειδικότερα προβλέπεται στην Πολιτική Εκπαίδευσης Μελών ΔΣ & Στελεχών που έχει θεσπίσει η Εταιρεία.

4.2.2 Συλλογική καταλληλότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της λειτουργίας του ως οργάνου συλλογικού οφείλει να είναι σε θέση:

(α) να λαμβάνει κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας την επιχειρηματική στρατηγική, το αναπτυξιακό επιχειρηματικό μοντέλο, το εύρος των αναλαμβανόμενων κινδύνων, καθώς και τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε αγορά (ημεδαπή, ευρωπαϊκή και διεθνή) στην οποία αναπτύσσονται οι εταιρικές δραστηριότητες, και

(β) να παρακολουθεί κατά τρόπο ουσιαστικό τις αποφάσεις των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να ασκεί εποικοδομητική κριτική στο πλαίσιο προώθησης του εταιρικού συμφέροντος.

Στο πλαίσιο της ως άνω διττής αποστολής του, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών τα οποία διαθέτουν τις κατάλληλες εκείνες γνώσεις και εμπειρία σε κάθε τομέα που άπτεται της συλλογικής υπευθυνότητας, ούτως ώστε το όργανο διοίκησης της Εταιρείας να ασκεί εν τοις πράγμασι ουσιαστική διαχείριση, εποπτεία και επίβλεψη των εταιρικών υποθέσεων, βρισκόμενο σε θέση να λάβει αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία και ο Όμιλος καθώς και σε θέση να προβαίνει σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών.

Οι κύριοι τομείς συλλογικής υπευθυνότητας μεταξύ άλλων αφορούν:

- στον εν γένει επιχειρηματικό σχεδιασμό και οργάνωση,
- στους συνδεδεμένους με την ασκούμενη επιχειρηματική δραστηριότητα βασικούς κινδύνους, την ικανότητα αναγνώρισης καθώς και κατάλληλης διαχείρισης αυτών,
- στο εφαρμοζόμενο πλαίσιο χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και αναφορών,
- στην επαρκή γνώση και κατανόηση ζητημάτων που άπτονται της εταιρικής διακυβέρνησης
- την επαρκή γνώση και κατανόηση ζητημάτων βιωσιμότητας
- την κατανόηση της επίδρασης της τεχνολογίας στη δραστηριότητα του Ομίλου
- την επαρκή κατανόηση και γνώση της ισχύουσας νομοθεσίας περί επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο
- στη συμμόρφωση με το νομοθετικό, κανονιστικό και εν γένει ρυθμιστικό πλαίσιο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο παρακολουθεί την ορθή και προσήκουσα εφαρμογή των κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας και διενεργεί αυτοαξιολόγηση σε ετήσια βάση.

4.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο της εισαγωγής και προώθησης ενός αποτελεσματικού μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης, το οποίο τελεί σε συμμόρφωση με τις επιταγές του ισχύοντος νομοθετικού και εν γένει κανονιστικού πλαισίου, προάγει τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) στην επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ούτως ώστε το εταιρικό όργανο να απαρτίζεται από μία πολυσυλλεκτική ομάδα βάσει ικανού ποσοστού διαφοροποίησης.

Η υιοθέτηση κριτηρίων πολυμορφίας και η αξιολόγηση των ειδικότερων προσόντων και εμπειριών εκάστου μέλους σχετίζεται ιδίως με:

(α) την αποφυγή παρωχημένων και αναχρονιστικών κοινωνικών στερεοτύπων ως προς την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών,

(β) την προώθηση διαφορετικών απόψεων εντός του οργάνου επί σκοπών αποτελεσματικότερης λειτουργίας του κατά τη λήψη αποφάσεων, και

(γ) την επιδίωξη ενσωμάτωσης καινοτόμων προσεγγίσεων και ιδεών κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Πιο συγκεκριμένα τα βασικά κριτήρια της σκοπούμενης πολυμορφίας της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν ως ακολούθως:

-η κατ' ελάχιστο ποσοστό (33% επί του συνόλου των μελών) εκπροσώπηση ανά φύλο,σε περίπτωση δε κλάσματος τα ποσοστά στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό

-η απαγόρευση αποκλεισμού υποψήφιου ή ενεργού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω διαφορετικού φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Εφόσον δε τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τρία (3) ή περισσότερα, στο ως άνω ποσοστό του 33% περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

5. Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Ο σκοπός της λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, πλην της υποστήριξης του Διοικητικού Συμβουλίου σε ζητήματα επανεξέτασης της Πολιτικής Αποδοχών και κατάρτισης της Έκθεσης Αποδοχών, άπτεται στην εύρεση και την υποβολή τεκμηριωμένης πρότασης-εισήγησης προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με πρόσωπα κατάλληλα να αποκτήσουν την ιδιότητα του μέλους (εκτελεστικού, μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου μη εκτελεστικού) του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με το πλέγμα των προϋποθέσεων που τίθενται δυνάμει του νομοθετικού πλαισίου, των καταστατικών προβλέψεων και ιδίως της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η διαδικασία την οποία ακολουθεί η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αναφορικά με την ανάδειξη υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και ειδικότερα τα βήματα για τον εντοπισμό και την υποβολή πρότασης προς εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο προσώπων τα οποία που θεωρούνται κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική

Καταλληλότητας και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο ,ορίζεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων καθώς και στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

6. Ενημέρωση και συνεχής επιμόρφωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων στο πλαίσιο εφαρμογής του προγράμματος εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εκκινεί ήδη από το στάδιο της αξιολόγησης των υποψηφίων μελών σύμφωνα με τα κριτήρια της παρούσας Πολιτικής και τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών κατά τα διαλαμβανόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας της , μεριμνά από κοινού με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού και την υποστήριξη της Νομικής Υπηρεσίας της Εταιρείας για την διαδικασία εισαγωγικής εκπαίδευσης και ενημέρωσης των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης Μελών ΔΣ & Στελεχών που έχει θεσπίσει η Εταιρεία.

Πλην της ενημέρωσης των υποψηφίων και νεοεισερχόμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία μέσω της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και σε συνεργασία με τα αρμόδια τμήματα, μεριμνά επίσης για την κατάρτιση και υλοποίηση του προγράμματος συνεχούς επιμόρφωσης των υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, διασφαλίζοντας στο πλαίσιο αυτό την επιμόρφωση σχετικά με τις αρχές περί επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο επί τη βάση και των κριτηρίων και της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

7. Παρακολούθηση και επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Εταιρεία παρακολουθεί διαρκώς και επισταμένως την λειτουργία και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής των αρχών της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, ως έχουν καταρτισθεί και εγκριθεί από τα αρμόδια εταιρικά όργανα (Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση με την αρωγή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και του τυχόν Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στο μέτρο που κρίνεται σκόπιμο, ενώ σχετική αναφορά περιλαμβάνεται και στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, η οποία αποτελεί τμήμα της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και ιδίως τυχόν αποκλίσεις ή αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, αλλά και τα προτεινόμενα μέτρα και ενέργειες για την αντιμετώπιση των αποκλίσεων αυτών τηρούνται στο αρχείο της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που απαιτείται οιαδήποτε τροποποίηση ή/και επανασχεδιασμός του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, επεξεργάζεται και εγκρίνεται υποχρεωτικά από το Διοικητικό Συμβούλιο (κατά τα διαλαμβανόμενα και στην Ενότητα 1 της παρούσας), το οποίο στο πλαίσιο της εν λόγω επεξεργασίας λαμβάνει υπόψιν τις ειδικότερες υποδείξεις και συστάσεις των ως άνω αναφερόμενων αρμόδιων εταιρικών οργάνων ή/και άλλων εξωτερικών συμβούλων και φορέων.

8. Δημοσιότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας

Στο πλαίσιο της αρχής της διαφάνειας και ακολούθως της έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η Πολιτική Καταλληλότητας δημοσιεύεται προς ενημέρωση του επενδυτικού κοινού και κάθε άλλου ενδιαφερόμενου μέρους στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://www.flexorack.com>).

Επισημαίνεται ότι οιαδήποτε τυχόν τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας, μετά την λήψη των εκάστοτε αναγκαίων εγκρίσεων, σύμφωνα και με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στην Ενότητα 1 της παρούσας, θα τυγχάνει και αυτή της σχετικής δημοσιότητας, εις τρόπον ώστε στον ιστότοπο της Εταιρείας να είναι αναρτημένη πάντοτε η επικαιροποιημένη και ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας.