



HELLENiQ
ENERGY

Πολιτική Καταλληλότητας
της «HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία
Συμμετοχών »

Ημερομηνία έναρξης ισχύος: 9.6.2021

Έκδοση: 2

Έγκριση: Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 28.5.2021
Διοικητικό Συμβούλιο - απόφαση 1386/3/9.6.2021
Διοικητικό Συμβούλιο – απόφαση 1444/30.5.2024

Αποδέκτες εγγράφου: Η εγκεκριμένη Πολιτική έχει αναρτηθεί στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020

Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή.....	2
2	Σκοπός.....	2
3	Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας	2
4	Ρόλοι και αρμοδιότητες	2
5	Σύνθεση.....	3
6	Επιλογή των μελών.....	3
7	Εκπαίδευση.....	3
8	Σχέδιο διαδοχής.....	4
9	Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας	4
9.1	Ατομική Καταλληλότητα	4
9.1.1	Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	4
9.1.2	Εχέγγυα Ήθους και Φήμη	5
9.1.3	Ανεξαρτησία κρίσης	5
9.1.4	Διάθεση επαρκούς χρόνου.....	6
9.1.5	Ασυμβίβαστα μελών Δ.Σ.	6
9.2	Συλλογική Καταλληλότητα.....	8
9.3	Κριτήρια Πολυμορφίας	9
10	Παρακολούθηση και Έλεγχος Εφαρμογής.....	9
11	Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης	10
12	Παράρτημα.....	12
12.1	Συγκεντρωτική λίστα κριτηρίων ατομικής καταλληλότητας υποψηφίων μελών Δ.Σ.	13
12.2	Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας Δ.Σ.	16
12.3	Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας σε επίπεδο Επιτροπής Ελέγχου.....	17
12.4	Ορισμοί.....	18

1 Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (**εφεξής η «Πολιτική»**) για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (**εφεξής «Δ.Σ.»**) της εταιρείας «HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών » (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 στο άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 (**εφεξής ο «Νόμος»**) και στην Εγκύκλιο 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, 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 Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

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

3 Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας.

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 (Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές).

Βασικές αρχές της Πολιτικής δύνανται να χρησιμοποιούνται ως σημείο αναφοράς για την επιλογή των μελών των Δ.Σ. των θυγατρικών εταιρειών του ομίλου και των ανώτερων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.

4 Ρόλοι και αρμοδιότητες

Το Δ.Σ., μέσω της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, 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.

Επίσης, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει έγγραφη ενημέρωση από το Δημόσιο που έχει δικαίωμα απευθείας διορισμού μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, η οποία θα περιλαμβάνει την διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των διοριζόμενων μελών, σύμφωνα με την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, καθώς και το αναλυτικό βιογραφικό αυτών και γνωμοδοτεί επί αυτής. Η θετική πρόταση της Επιτροπής αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τον απευθείας διορισμό μελών του Δ.Σ.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ., εντοπίζοντας υποψηφίους, που κατά τη γνώμη της, πληρούν τα σχετικά κριτήρια. Οι προτάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων υποβάλλονται στο Δ.Σ., το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, 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. Η θετική πρόταση της Επιτροπής αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να προταθεί από το Δ.Σ. υποψηφιότητα προς εκλογή από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

5 Σύνθεση

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, το Δ.Σ. αποτελείται από έντεκα (11) μέλη, εκ των οποίων τέσσερα (4) κατ' ελάχιστον είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Ο αριθμός των επιτροπών που θα λειτουργούν στο πλαίσιο του Δ.Σ. ή η τυχόν ανάγκη περαιτέρω ανάθεσης ειδικότερων εξουσιών και αρμοδιοτήτων στα μέλη του, δύνανται να προσαρμοστούν ανάλογα με τις ανάγκες λειτουργίας του, αξιοποιώντας τις γνώσεις, τη φήμη και την εμπειρία τους, σε εφαρμογή της παρούσας.

6 Επιλογή των μελών

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων θα προτείνει υποψηφιότητες προσώπων που θεωρεί κατάλληλα να γίνουν μέλη του Δ.Σ., σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική. 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 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 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..

7 Εκπαίδευση

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων ακολουθώντας κατάλληλη, σχετική διαδικασία, εισάγει τα μέλη του Δ.Σ., κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, μεταξύ άλλων, στην κουλτούρα, στις αξίες και στη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών του Δ.Σ., η Εταιρεία παρέχει εισαγωγική εκπαίδευση στα μέλη του Δ.Σ. κατά την ανάληψη της θέσης τους, για να διευκολύνει τη σαφή κατανόηση:

- της δομής της Εταιρείας και του ομίλου, καθώς και του επιχειρηματικού μοντέλου,

- του προφίλ κινδύνου και των ρυθμίσεων Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης,
- των πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, καθώς και
- του ρόλου που το εκάστοτε μέλος αναλαμβάνει, τόσο ως μέλος του Δ.Σ., όσο και ως μέλος των επιτροπών αυτού.

Η Εταιρεία παρέχει επίσης συλλογικά και, κατά περίπτωση, ατομικά προγράμματα κατάρτισης, και επιβεβαιώνει τη συμμετοχή των μελών σε αυτά.

Η Εταιρεία διαθέτει επαρκείς πόρους για την εισαγωγική και τη διαρκή εκπαίδευση των μελών του Δ.Σ., τόσο ατομικά, όσο και συλλογικά.

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει 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.

8 Σχέδιο διαδοχής

Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ.. Ειδικότερα, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων υποστηρίζει το Δ.Σ. στο σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της ομαλής διαδοχής και συνέχειάς του, 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).

9 Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

9.1 Ατομική Καταλληλότητα

9.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων για τη θέση ικανοτήτων. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για την αξιολόγηση των παραπάνω, διενεργείται διεξοδική ανάλυση, η οποία δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας, και εξετάζει τα ακόλουθα:

- 1) το ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης ως μέλος Δ.Σ.,
- 2) τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης και ειδικότερα το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης, όπως ενδεικτικά ειδικότητες σχετικές με τον κλάδο της ενέργειας και του πετρελαίου, τη λογιστική, την ελεγκτική, τα χρηματοοικονομικά, τη διαχείριση επιχειρήσεων, τη νομική, τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, το μάρκετινγκ και την επικοινωνία, και την πληροφορική.
- 3) την προηγούμενη πρακτική και επαγγελματική εμπειρία και ειδικότερα τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος,
- 4) τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ..

9.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα, και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τόσο τα υφιστάμενα όσο και τα υποψήφια μέλη.

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 τελεσιδικές δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται, μη περιοριστικά, με:

- την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ.,
- 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,
- εν γένει οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Νόμου, 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 τελεσιδικώς, 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.

9.1.3 Ανεξαρτησία κρίσης

Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξάρτητη κρίση επιτυγχάνεται, όταν τα μέλη του Δ.Σ. επιδεικνύουν «ανεξαρτησία του νου». Ανεξαρτησία του νου είναι η κατάσταση του νου που επιτρέπει την εκφορά απόψεων και συμπερασμάτων χωρίς να επηρεάζεται από παράγοντες που θέτουν σε κίνδυνο την επαγγελματική κρίση, επιτρέποντας έτσι σε ένα άτομο να ενεργεί με αντικειμενικότητα και επαγγελματικό σκεπτικισμό και να ασκεί τα καθήκοντά του με ακεραιότητα.

Ως εκ τούτου, η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι ένα απαιτούμενο 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.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης των μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων δίνει βαρύνουσα σημασία στις συνεντεύξεις με τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. ή τα συμπεριφορικά χαρακτηριστικά που επιδεικνύουν τα υφιστάμενα μέλη Δ.Σ.,

προκειμένου να διαπιστώσει εάν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- 1) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ., εκφράζοντας όποια αντίθετη άποψη ή αμφιβολία,
- 2) ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- 3) ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

9.1.4 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.. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων αξιολογεί εάν κάθε μέλος του Δ.Σ. δύναται να αφιερώσει επαρκή χρόνο λαμβάνοντας υπόψη, κατ' ελάχιστο, τα παρακάτω:

- 1) την ιδιότητα και τις αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής του στις επιτροπές του Δ.Σ.,
- 2) τον αριθμό των θέσεων που κατέχει σε Δ.Σ. άλλων εταιρειών, ο οποίος δεν θα πρέπει να ξεπερνάει τα τρία (3) Δ.Σ. όσον αφορά σε εισηγμένες εταιρείες που δεν αποτελούν συνδεδεμένα μέρη με την Εταιρεία, κατά την έννοια του Παραρτήματος Α του Ν. 4308/2014,
- 3) τις απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, και
- 4) τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί εάν τα μέλη του Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η επαρκής προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, και η, κατά το δυνατόν, μεγαλύτερη και ενεργή συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., αποτελούν δείκτες χρονικής δέσμευσης.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων 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 Διοίκησης της Εταιρείας.

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 Υποψηφιοτήτων 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.

9.1.5 Ασυμβίβαστα μελών Δ.Σ.

9.1.5.1 Σύγκρουση συμφερόντων

Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος Δ.Σ. οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις των συμφερόντων του με εκείνα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, οι οποίες σύμφωνα με τη Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία, αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης. 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 του Δ.Σ..

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων 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 Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

9.1.5.2 *Θέσεις δημόσιου χαρακτήρα*

Τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. δεν θα πρέπει να αποτελούν κατά το χρόνο της υποψηφιότητάς τους και για περίοδο ενός (1) έτους πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ως μελών του Δ.Σ.:

- πρόσωπα που κατέχουν οποιαδήποτε από τις παρακάτω αναφερόμενες θέσεις δημόσιου χαρακτήρα:
 - 1) μέλη των γενικών και περιφερειακών κυβερνήσεων, καθώς και αιρετά μέλη οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης όλων των βαθμών,
 - 2) μέλη κοινοβουλίων ή αντίστοιχων νομοθετικών σωμάτων,
 - 3) μέλη των διοικητικών οργάνων πολιτικών κομμάτων,
 - 4) μέλη του δικαστικού σώματος και εισαγγελείς,
 - 5) γενικοί γραμματείς υπουργείων και διευθυντές γραφείων υπουργών.
- σύζυγοι ή πρόσωπα εξομοιούμενα με συζύγους, σύμφωνα με την εκάστοτε εθνική νομοθεσία, προσώπων που κατέχουν οποιαδήποτε από τις παραπάνω αναφερόμενες θέσεις δημόσιου χαρακτήρα.

Εξαιρούνται ειδικώς από τα ως άνω προβλεπόμενα ασυμβίβαστα, υποψήφια μέλη Δ.Σ., τα οποία κατέχουν οποιαδήποτε θέση στα όργανα διοίκησης κρατικών επενδυτικών ταμείων (sovereign wealth funds) που συμμετέχουν στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας και υπό την προϋπόθεση ότι δεν κατέχουν τις ως άνω αναφερόμενες θέσεις δημόσιου χαρακτήρα σε χώρα στην οποία δραστηριοποιείται ο όμιλος της Εταιρείας.

Πρόσωπα που αποτελούν κατά το χρόνο ανάληψης των καθηκόντων τους και για περίοδο ενός (1) έτους πριν από το χρόνο αυτό πολιτικώς εκτεθειμένα πρόσωπα, όπως αυτά ορίζονται στο νόμο 4557/2018, στην παρούσα μορφή του και όπως τυχόν τροποποιηθεί στο μέλλον, και δεν εμπίπτουν στα ως άνω προβλεπόμενα ασυμβίβαστα, εξετάζονται ως υποψήφια μέλη Δ.Σ., εφόσον η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, συνεκτιμώντας τις ειδικές περιστάσεις σε συνδυασμό με την ατομική καταλληλότητα των υποψηφίων αυτών προσώπων κρίνει ότι η ιδιότητά τους ως πολιτικώς εκτεθειμένων προσώπων δεν θα επηρεάσει την ανεξαρτησία της κρίσης τους και δεν θα έχει αρνητικές συνέπειες στη λειτουργία και τη φήμη της Εταιρείας.

9.1.5.3 *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 απευθυντά προς την Εταιρεία ότι δεν έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση που να αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης

εταιρείας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη, κατά τα τελευταία τρία (3) έτη 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 τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογήν των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Νόμου.

9.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Κατά την επιλογή υποψηφίων μελών του Δ.Σ. η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων θα πρέπει να προτείνει υποψήφια μέλη των οποίων η εκλογή διασφαλίζει ότι το Δ.Σ., ως συλλογικό όργανο, έχει ιδίως τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Έχει πλήρη κατανόηση της δομής και της δυναμικής της Εταιρείας και του ομίλου, καθώς και των κύριων αγορών στις οποίες ο όμιλος δραστηριοποιείται. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. έχουν αντίληψη των μελλοντικών τάσεων στις αγορές ενέργειας εν γένει.
- Διαθέτει διεθνή εμπειρία και είναι σε θέση να συμβάλει στις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας και του ομίλου στη συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή δραστηριοποίησης του ομίλου.
- Διαθέτει σημαντική εμπειρία από τον επιχειρηματικό και επαγγελματικό κόσμο, καθώς και από τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο, και περιλαμβάνει μεταξύ των μελών του στελέχη που διατελούν ή έχουν διατελέσει πρόεδροι, διευθύνοντες σύμβουλοι ή ανώτατα διοικητικά στελέχη σε μεγάλους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στους τομείς των πετρελαιοειδών και της ενέργειας εν γένει.
- Τα μέλη του Δ.Σ. έχουν ευρέως αναγνωρισμένη ικανότητα να διαμορφώνουν κρίση επί σημαντικών και λεπτών θεμάτων, όπως αυτά επί των οποίων το Δ.Σ. της Εταιρείας καλείται να λάβει αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
- Τα μέλη του διαθέτουν συλλογικά εμπειρία στα παρακάτω ενδεικτικά γνωστικά πεδία:
 - τον κλάδο της ενέργειας και του πετρελαίου,
 - την προστασία του περιβάλλοντος, την κοινωνική ευθύνη και τη διακυβέρνηση (ESG),
 - τη ψηφιακή τεχνολογία και τα πληροφοριακά συστήματα,
 - το στρατηγικό σχεδιασμό και την ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων και προϊόντων,
 - τη χρηματοοικονομική διαχείριση και τις διεθνείς αγορές κεφαλαίου,
 - την ανάπτυξη και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού,
 - το νομικό και θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας εταιρειών και εμπορικών συναλλαγών,
 - την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων.

Επίσης, στο πλαίσιο της συλλογικής καταλληλότητας, θα εξετάζεται και η ικανότητα των μελών του Δ.Σ. να προβαίνουν σε εκτιμήσεις καταστάσεων και λήψη αποφάσεων βάσει διαφορετικών/ εναλλακτικών προσεγγίσεων, αξιοποιώντας την πολυμορφία του Δ.Σ., συνεκτιμώντας ειδικά την εμπειρία τους σε διεθνή περιβάλλοντα και οργανισμούς του εξωτερικού.

9.3 Κριτήρια Πολυμορφίας

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 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:

- 1) η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο και συγκεκριμένα τουλάχιστον του υποχρεωτικού από το Νομό ποσοστού είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό,
- 2) η εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και η παροχή 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.

Επιπλέον, η Εταιρεία θα επιδιώξει, κατά το δυνατό, να επιτύχει εκπροσώπηση διαφορετικών ηλικιακών ομάδων/ γενεών, εθνικοτήτων ή/και προσέλευση επαγγελματιών με διεθνή εργασιακή εμπειρία στο Δ.Σ..

10 Παρακολούθηση και Έλεγχος Εφαρμογής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ.. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων μεριμνά για την εφαρμογή της και, όπου κρίνεται σκόπιμο, ζητείται η συνδρομή των 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 Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας,

- 4) σε περίπτωση σημαντικής μείωσης του διαθέσιμου χρόνου ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 5) σε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας,
- 6) 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 Υποψηφιοτήτων, και σε τουλάχιστον τριετή αξιολόγηση με τη συνδρομή εξωτερικού αξιολογητή, αρχής γενομένης από τον πρώτο χρόνο λειτουργίας της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων 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 ή κατά περίπτωση το Δημόσιο που έχει προβεί στον απευθείας διορισμό του εν λόγω μέλους του Δ.Σ. σύμφωνα με το Καταστατικό 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.

11 Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης

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

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

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

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

Ο Γραμματέας Δ.Σ. μεριμνά για την τήρηση φυσικού και ηλεκτρονικού αρχείου επαρκούς τεκμηρίωσης όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας [[σύνδεσμος στην ιστοσελίδα της HELLENiQ ENERGY](#)].

12 Παράρτημα

Περιεχόμενα παραρτήματος

12.1 Συγκεντρωτική λίστα κριτηρίων ατομικής καταλληλότητας υποψηφίων μελών Δ.Σ.....	13
12.2 Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας Δ.Σ.....	15
12.3 Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας σε επίπεδο Επιτροπής Ελέγχου.....	16
12.4 Ορισμοί.....	17

12.1 Συγκεντρωτική λίστα κριτηρίων ατομικής καταλληλότητας υποψηφίων μελών Δ.Σ.

<p>Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης</p>	<p>Το υποψήφιο μέλος κατέχει γνώσεις και δεξιότητες μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης ενδεικτικά σε ειδικότητες του κλάδου της ενέργειας και του πετρελαίου, τη λογιστική, την ελεγκτική, τα χρηματοοικονομικά, τη διαχείριση επιχειρήσεων, τη νομική, τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, το μάρκετινγκ και την επικοινωνία, και την πληροφορική.</p>
<p>Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας</p>	<p>Το υποψήφιο μέλος κατέχει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων του εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων ικανοτήτων για τη θέση, ενδεικτικά και μη περιοριστικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κατέχοντας πολυετή εμπειρία σε Δ.Σ. άλλων εταιρειών εισηγμένων και παρομοίου μεγέθους και πολυπλοκότητας με την Εταιρεία, και/ ή • Κατέχοντας πολυετή εμπειρία σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εισηγμένων εταιρειών, και/ ή • Ασκώντας επιτυχή πολυετή επιχειρηματική δραστηριότητα, και /ή • Αποτελώντας διακεκριμένο μέλος της ακαδημαϊκής κοινότητας, κ.α.
<p>Εχέγγυα Ήθους και Φήμη</p>	<p>Το υποψήφιο μέλος διαθέτει καλή φήμη, ειδικά ως προς την εντιμότητα, την ακεραιότητα και τον επαγγελματισμό του. Δεν έχει εκδοθεί εις βάρος του υποψήφιου μέλους τελεσίδικη δικαστική απόφαση, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται μη περιοριστικά με:</p> <ul style="list-style-type: none"> • την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ., • 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, • εν γένει οικονομικά εγκλήματα.
<p>Ανεξαρτησία κρίσης</p>	<p>Το υποψήφιο μέλος επιδεικνύει ανεξαρτησία κρίσης, συγκεκριμένα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνει σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,

	<p>εκφράζοντας όποια αντίθετη άποψη ή αμφιβολία,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ικανότητα να θέτει εύλογες ερωτήσεις και να ασκεί εποικοδομητική κριτική, και • ικανότητα να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).
Διάθεση επαρκούς χρόνου	<p>Το υποψήφιο μέλος διαθέτει επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη και την τυχόν συμμετοχή του σε επιτροπές του Δ.Σ. της Εταιρείας.</p> <p>Το υποψήφιο μέλος δε συμμετέχει σε περισσότερα από τρία (3) Δ.Σ. άλλων εισηγμένων εταιρειών, που δεν αποτελούν συνδεδεμένα μέρη με την Εταιρεία, κατά την έννοια του Παραρτήματος Α του Ν. 4308/2014.</p>
Ασυμβίβαστα μελών Δ.Σ. λόγω σύγκρουσης συμφερόντων	<p>Σύμφωνα με την Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία, το υποψήφιο μέλος Δ.Σ. δεν βρίσκεται σε σημαντική και μη μεμονωμένης φύσεως πραγματική ή/και δυνητική κατάσταση σύγκρουσης των ιδίων συμφερόντων του με εκείνα της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτή επιχειρήσεων.</p>
Ασυμβίβαστα μελών Δ.Σ. λόγω ανάληψης θέσεων δημόσιου χαρακτήρα	<p>Το υποψήφιο μέλος δεν αποτελεί κατά το χρόνο της υποψηφιότητας του και για περίοδο τουλάχιστον ενός (1) έτους πριν την ανάληψη των καθηκόντων του:</p> <ul style="list-style-type: none"> • πρόσωπο το οποίο κατέχει οποιαδήποτε από τις κατωτέρω αναφερόμενες θέσεις δημόσιου χαρακτήρα: <ol style="list-style-type: none"> 1) μέλη των γενικών και περιφερειακών κυβερνήσεων, καθώς και αιρετά μέλη οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης όλων των βαθμών, 2) μέλη κοινοβουλίων ή αντίστοιχων νομοθετικών σωμάτων, 3) μέλη των διοικητικών οργάνων πολιτικών κομμάτων, 4) μέλη του δικαστικού σώματος και εισαγγελείς, 5) γενικοί γραμματείς υπουργείων και διευθυντές γραφείων υπουργών, • σύζυγος ή πρόσωπο εξομοιούμενο με σύζυγο, σύμφωνα με την εκάστοτε εθνική νομοθεσία, προσώπου που κατέχει οποιαδήποτε από τις ανωτέρω αναφερόμενες θέσεις δημόσιου χαρακτήρα,

	<p>λαμβανομένων υπόψη των εξαιρέσεων ή ειδικότερων προβλέψεων που περιγράφονται στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας για το εν λόγω κριτήριο.</p>
<p>Εκλεξιμότητα - Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές</p>	<p>Δεν συντρέχει κώλυμα έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητα του υποψήφιου μέλους για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη, εντός τριών (3) ετών πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.</p>

12.2 Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας Δ.Σ.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ενδεικτικά επιθυμητά γνωστικά πεδία και εμπειρία											
Διεθνής εμπειρία											
Κλάδος ενέργειας και πετρελαίου											
Προστασία του περιβάλλοντος, κοινωνική ευθύνη και διακυβέρνηση (ESG)											
Ψηφιακή τεχνολογία και πληροφοριακά συστήματα											
Στρατηγικός σχεδιασμός και ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων και προϊόντων											
Χρηματοοικονομική διαχείριση και διεθνείς αγορές κεφαλαίου											
Ανάπτυξη και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού											
Νομικό και θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας εταιρειών και εμπορικών συναλλαγών											
Ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων											
Απαιτούμενα συλλογικά κριτήρια βάσει του Ν. 4706/2020											
Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο											
Ανεξαρτησία (βάσει αρ. 9 του Ν. 4706/2020)											

12.3 Πίνακας συλλογικής καταλληλότητας σε επίπεδο Επιτροπής Ελέγχου

	1	2	3	[...]
Μη εκτελεστικό μέλος (απαίτηση για όλα τα μέλη)				
Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος (απαίτηση για την πλειοψηφία των μελών)				
Επαρκής γνώση και εμπειρία σε ελεγκτική/λογιστική (απαίτηση για τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος)				
Επαρκής γνώση στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία (απαίτηση για όλα τα μέλη)				

12.4 Ορισμοί

Αγελαία σκέψη: Ως αγελαία σκέψη (groupthink) χαρακτηρίζεται ο τρόπος σκέψης κατά τον οποίο τα μέλη μίας ομάδας τείνουν να αποδέχονται απόψεις ή συμπεράσματα που φαινομενικά αντιπροσωπεύουν την ομάδα ομόφωνα, ανεξάρτητα από το αν τα μέλη της πιστεύουν ότι είναι έγκυρα, σωστά ή βέλτιστα. Η αγελαία σκέψη μειώνει την συλλογική αποτελεσματικότητα της επίλυσης προβλημάτων ή της λήψης αποφάσεων στις ομάδες.

Κουλτούρα: Κουλτούρα είναι η πραγματική κατάσταση εντός της Εταιρείας, ή ακόμη και εντός μικρότερων οργανωτικών μονάδων αυτής, το σύνολο όλων των κοινών δεδομένων και παραδοχών που η Εταιρεία έχει αναπτύξει για να αντιμετωπίζει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής και εσωτερικής ολοκλήρωσης.

Σύγκρουση συμφερόντων: Ως σύγκρουση συμφερόντων ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία οι προσωπικές σχέσεις, οι εξωτερικές δραστηριότητες ή τα συμφέροντα ενός μέλους του Δ.Σ. αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας ή επηρεάζουν ή θα μπορούσαν να επηρεάσουν την κρίση του εν λόγω μέλους κατά τη λήψη αποφάσεων, κατά τρόπο που να προκαλείται ουσιαστικός κίνδυνος ζημίας των συμφερόντων της Εταιρείας ή/και των Πελατών της ή/και άλλων τρίτων μερών με τα οποία η Εταιρεία συναλλάσσεται στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της.