

Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Προοίμιο

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Δ.Σ. (εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας») εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της CORAL A.E., μετά από σχετική εισήγηση και πρόταση της Επιτροπής Οργάνωσης & Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, στο πλαίσιο του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 το οποίο έχει εφαρμογή και ισχύει από την 17^η Ιουλίου 2021. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας θεωρεί ότι το περιεχόμενο της παρούσας περιλαμβάνει όλες τις πληροφορίες που προβλέπονται στο παραπάνω άρθρο του Νόμου 4706/2020 καθώς επίσης και στην απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 60/18.09.2020.

Η Πολιτική Καταλληλότητας υποβάλλεται προς έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας που θα πραγματοποιηθεί στις 30 Ιουνίου 2021.

Η CORAL A.E. υποχρεούται να υποβάλλει την Πολιτική Καταλληλότητας για επανέγκριση από τη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης τροποποίησή της.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ή ΑΝΑΝΕΩΣΗΣ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

1. **Αριθμός Συμβούλων και κατάλληλη σύνθεση Δ.Σ.** Η Εταιρεία επιλέγει να διατηρεί Διοικητικό Συμβούλιο με αριθμό μελών άνω του κατώτατου προβλεπόμενου στο Καταστατικό της (άρθρο 18) ορίου των τριών Συμβούλων προκειμένου να εκπροσωπούνται σε αυτό ποικιλομορφία γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας που ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους και παράλληλα διασφαλίζεται σημαντική πλειοψηφία μη εκτελεστικών μελών.
2. **Στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα ήθους και φήμης.** Άπαντα τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας διακρίνονται για το ήθος, τη φήμη και την αξιοπιστία τους και είναι κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.
3. **Δεξιότητες, εμπειρία, διαθεσιμότητα χρόνου μελών Δ.Σ.** Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις και εμπειρία για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή τις Επιτροπές που συμμετέχουν. Επιπλέον, λόγω της υψηλής σημασίας για την εγχώρια και διεθνή οικονομία του διεθνοποιημένου κλάδου εμπορίας πετρελαιοειδών στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία, αναμένεται από τους Συμβούλους να διαθέτουν ικανό χρόνο για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. Ο αριθμός συμμετοχών των υποψήφιων ανεξάρτητων (κυρίως) μελών σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια συνεκτιμάται πριν την υποδείξή τους για εκλογή από τη Γενική Συνέλευση. Δεν υφίσταται περιορισμός ως προς τον αριθμό των συμμετοχών του Προέδρου, του Αντιπροέδρου, και των εκτελεστικών μελών σε Διοικητικά Συμβούλια εταιρειών στις οποίες συμμετέχει η Εταιρεία.

4. **Αξιολόγηση ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας μελών Δ.Σ.** Κατά την επιλογή, ανανέωση θητείας και αντικατάσταση μέλους ή μελών Δ.Σ. πρωταρχικό μέλημα είναι η διατήρηση ενός ισορροπημένου και λειτουργικού Διοικητικού Συμβουλίου που διακρίνεται επιπλέον για την πολυμορφία του. Σε περιπτώσεις που ενδεχομένως κάποιο μέλος Δ.Σ. δεν πληροί το σύνολο των κριτηρίων επιλογής, συνεκτιμώνται η ικανότητα προσαρμογής του και ο βαθμός στον οποίο τα προσόντα και η εμπειρία που διαθέτει συμπληρώνουν τα προσόντα και την εμπειρία των υπόλοιπων μελών.
5. **Ενημέρωση υποψήφιων μελών αναφορικά με εταιρική κουλτούρα, αξίες, γενική στρατηγική.** Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αξιολόγησής τους τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. ενημερώνονται επαρκώς και εξοικειώνονται αναφορικά με την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.
6. **Επαναξιολόγηση καταλληλότητας μελών Δ.Σ.** Η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας πραγματοποιείται σε διαρκή βάση και σε επίσημη μορφή μία φορά κατ' έτος. Σύμφωνα με το άρθρο 18 του Καταστατικού της Εταιρείας η θητεία των Συμβούλων είναι τριετής και παρατείνεται αυτόματα μέχρι την πρώτη Τακτική Γ.Σ. μετά τη λήξη της θητείας τους. Η επαναξιολόγηση της ατομικής ή/ και συλλογικής καταλληλότητας πραγματοποιείται στις εξής περιπτώσεις: α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, β) σε περιπτώσεις σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους Δ.Σ., γ) σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Αναφορικά με την τελευταία περίπτωση προβλέπονται στο άρθρο 18 του Καταστατικού της Εταιρείας οι προϋποθέσεις αναπλήρωσης του μέλους Δ.Σ.
7. **Πλάνο διαδοχής μελών Δ.Σ.** Οι υποψηφιότητες των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιούνται κατόπιν αξιολογήσεως και τη σύμφωνη γνώμη του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας έχει πάντα σε ετοιμότητα πλάνο διαδοχής αναφορικά με το στελεχιακό δυναμικό της ανώτατης διοικητικής ομάδας. Ως προς το πλάνο διαδοχής των ανεξάρτητων (κυρίως) μελών Δ.Σ. και των Μελών Επιτροπών (η πλειοψηφία της σύνθεσης των οποίων αποτελείται από ανεξάρτητα μέλη) η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαθέτει μια αξιόπιστη βάση με πρόσωπα τα οποία έχει εντοπίσει και αξιολογήσει ως κατάλληλα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη αντικατάστασης υφιστάμενων μελών.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

A. Κριτήρια Ατομικής Καταλληλότητας

1. **Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.** Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. πρέπει να είναι γνώστες ή οικείοι επί των Χρηματοοικονομικών, να κατανοούν θέματα που

άπτονται της επιχειρηματικής στρατηγικής, να είναι ενήμεροι ως προς το θεσμικό πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης και ως προς τον τρόπο λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν σημαντική επαγγελματική εμπειρία συνοδευόμενη από αποδεδειγμένα υψηλές επιδόσεις σε τομείς που μπορεί να αφορούν στον επιχειρηματικό κλάδο, κυβερνητικούς φορείς, τον ακαδημαϊκό χώρο ή μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. αναμένεται να διαθέτουν δεξιότητες σε έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς: Λογιστικά και Οικονομικά, Νέες Τεχνολογίες, Διοίκηση Επιχειρήσεων, Διεθνή Οικονομικά, Στρατηγικό Προγραμματισμό, Μηχανολογία (Mechanical Engineering), Γενικά Επιχειρησιακά θέματα. Τουλάχιστον ένα μέλος της Επιτροπής ελέγχου πρέπει να διαθέτει επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής ή ελεγκτικής σύμφωνα με τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία.

2. **Εξέγγυα ήθους και Φήμη.** Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους. Οι εν λόγω ποιότητες προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και τη ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη του Δ.Σ. ή τα υποψήφια μέλη του. Για την ανάδειξη υποψηφιότητας μέλους Δ.Σ. ή τη διατήρηση ιδιότητας μέλους Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων η πλήρωση των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ. η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αξιολογεί το υποψήφιο μέλος Δ.Σ. επί τη βάση των πληροφοριών που συνοδεύουν τις συστάσεις για τον υποψήφιο ή επί τη βάση πληροφοριών που κατέχει η ίδια η επιτροπή. Εφόσον η επιτροπή κρίνει, μετά από διαβούλευση και με άλλα μέλη του Δ.Σ. περιλαμβανομένου του Προέδρου του, ότι απαιτείται περαιτέρω αξιολόγηση του υποψηφίου, η επιτροπή διενεργεί επιπλέον συνεντεύξεις με τον υποψήφιο ζητώντας τη συνδρομή εταιρείας εξωτερικών συμβούλων για την επιβεβαίωση των στοιχείων αναφορικά με το ιστορικό και την εμπειρία του υποψηφίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει την αμοιβή της εταιρείας εξωτερικών συμβούλων.
3. **Σύγκρουση συμφερόντων.** Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία. Σε κάθε περίπτωση τα μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας οφείλουν να απέχουν από την επίδωξη ιδίων συμφερόντων που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας. Επιπλέον, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να αποκαλύπτουν στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα σημαντικά ίδια συμφέροντά τους που ενδέχεται να επηρεάζονται άμεσα ή να ανακύψουν από συναλλαγές ή αποφάσεις της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτή επιχειρήσεων, όπως αυτές ορίζονται στην εκάστοτε κείμενη νομοθεσία, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
4. **Ανεξαρτησία κρίσης.** Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. διακρίνονται για το ανώτατο επίπεδο ακεραιότητας και αντικειμενικής κρίσης που διαθέτουν, και επιπλέον την ικανότητά τους να χειρίζονται ένα ευρύτατο φάσμα σύνθετων επιχειρηματικών θεμάτων λαμβάνοντας σημαντικές αποφάσεις που είναι συμβατές με τις Εταιρικές αξίες

και ταυτόχρονα υπηρετούν τα μακροχρόνια συμφέροντα της Εταιρείας. Άπαντα τα μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και προβαίνουν σε κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

5. **Διάθεση επαρκούς χρόνου.** Οι Σύμβουλοι και τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, τον ρόλο και τα καθήκοντά τους. Ο αριθμός των θέσεων που κατέχει ένα υποψήφιο μέλος Δ.Σ. σε άλλα διοικητικά συμβούλια συνεκτιμάται καταλλήλως από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας ώστε να εκτιμηθεί κατά πόσο αυτό το μέλος δύναται να συνεισφέρει ουσιαστικά στις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Για τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας δεν υφίσταται κάποιος περιορισμός αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε διοικητικά συμβούλια των εταιρειών που συμμετέχει η Εταιρεία. Για τα λοιπά μέλη του Δ.Σ. και τα υποψήφια μέλη του αυτά αναμένεται να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για ενημέρωση αναφορικά με τις δραστηριότητες της Εταιρείας και τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις και τη λήψη αποφάσεων, και γενικά να επιδεικνύουν αφοσίωση στα καθήκοντά τους κατά το χρονικό διάστημα της θητείας για την οποία εξελέγησαν.

B. Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

Γενικά Κριτήρια

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες και ισορροπημένες αποφάσεις για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας, 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.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, καθώς και για την επαρκή κατανόηση των τομέων της Εταιρείας για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, για να ασκούν την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ότι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται για τριετή (3 έτη) θητεία. Το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως.

Το πρώτο επίπεδο αξιολόγησης πραγματοποιείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων η οποία προβαίνει σε ενημέρωση του Διοικητικού Συμβουλίου που επιλαμβάνεται του δεύτερου επιπέδου αξιολόγησης. Σε περιπτώσεις διάστασης απόψεων προβλέπεται αξιολόγηση της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου από τρίτους συμβούλους.

Η ετήσια αξιολόγηση καταλληλότητας του Δ.Σ. της Εταιρείας αφορά στα ακόλουθα:

- τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου
- τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και του Διοικητικού Συμβουλίου σε συλλογικό επίπεδο
- έλεγχο πιθανού εντοπισμού περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων
- έλεγχο κατά πόσο η σύνθεση του Δ.Σ. πληροί τις διατάξεις του νόμου

Σχετική αναφορά για την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας περιλαμβάνεται στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης που αποτελεί χωριστό τμήμα της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας.

Ειδικά Κριτήρια

Προβλέπεται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του 25% του συνόλου των μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο. Αναφορικά με την ανάδειξη υποψηφιοτήτων ως ανεξάρτητων μελών Δ.Σ. εξετάζεται η πλήρωση των προϋποθέσεων του άρθρου 9 του Νόμου 4706/2020.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία διασφαλίζει την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω, κατά την επιλογή υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας απαγορεύεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά λόγω ηλικίας, φυλής, κοινωνικής προελεύσεως, θρησκείας, περιουσιακής κατάστασης, αναπηρίας.