



**Πολιτική Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας
Μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Αναθεώρηση 1^η – 04/06/2024

Όπως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 4^{ης} Ιουνίου 2024

Πίνακας περιεχομένων

1.	Προοίμιο.....	3
2.	Πεδίο εφαρμογής	3
3.	Βασικές Αρχές.....	3
4.	Ειδικά κωλύματα και προϋποθέσεις.....	4
5.	Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	4
5.1	Ατομική Καταλληλότητα.....	4
5.2	Συλλογική Καταλληλότητα	8
6.	Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	9
7.	Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής.....	9
8.	Διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	10
8.1	Ετήσια Αξιολόγηση	10
8.2	Έκτακτη Αξιολόγηση.....	11
8.3	Ενέργειες με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης	11
9.	Τήρηση Αρχείου.....	12
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	13
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2	14

1. Προοίμιο

- 1.1 Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίζεται σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει, και την εγκύκλιο υπ' αριθμ. 60/18.9.2020 «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020» της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ» (εφεξής η «Εταιρία»).
- 1.2 Στόχος της Πολιτικής είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του διοικητικού συμβουλίου της εταιρίας (εφεξής το «Διοικητικό Συμβούλιο» ή «Δ.Σ.») με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρίας για την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με την στρατηγική της εταιρίας και διασφαλίζοντας την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων μερών.
- 1.3 Η Πολιτική περιλαμβάνει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το πλαίσιο αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής τους καταλληλότητας, καθώς και τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) που λαμβάνονται υπόψη κατά την επιλογή των μελών Δ.Σ..
- 1.4 Η Πολιτική ως ισχύει κάθε φορά αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρίας.

2. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη και υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.)

3. Βασικές Αρχές

- 3.1 Για τη διαμόρφωση της Πολιτικής έχουν ληφθεί υπόψη, το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία, η εταιρική της κουλτούρα, η διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει υιοθετήσει, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας. Η Πολιτική διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας και είναι σύμφωνη με τον εκάστοτε ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας καθώς και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή έχει υιοθετήσει σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 4706/2020 και την υπ' αριθμ 2/905/3.3.2021 Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.
- 3.2 Τα πρόσωπα που στελεχώνουν το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επαρκή σε αριθμό και διαθέτουν ήθος, φήμη, επαρκείς γνώσεις, αξιοπιστία και είναι κατάλληλα για το ρόλο που αναλαμβάνουν στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, διαθέτουν δε επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.
- 3.3 Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική.

- 3.4 Τα πρόσωπα που είναι υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενημερώνονται επαρκώς για τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους και οφείλουν να γνωρίζουν, στο μέτρο του δυνατού, την εν γένει στρατηγική της Εταιρίας, την κουλτούρα και τις αξίες που διέπουν την Εταιρία.
- 3.5 Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας και της λήψης αποφάσεων μετά από τυχόν αποχωρήσεις μελών του, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών επιτροπών, στο πλαίσιο του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για τον εντοπισμό των κατάλληλων προσώπων και την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

4. Ειδικά κωλύματα και προϋποθέσεις

- 4.1 Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του Ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως εξειδικεύονται στην Πολιτική.
- 4.2 Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι η συμμόρφωσή του με τις προϋποθέσεις της παρ. 4 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 ως ισχύει, ήτοι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολύγες συναλλαγές Εταιρίας, ή μη εισηγμένης Εταιρίας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος οφείλει να δηλώνει στην Εταιρία, σύμφωνα με τη δήλωση του Παραρτήματος 1 της παρούσας Πολιτικής, ότι δεν συντρέχει το εν θέματι κώλυμα. Κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου υποχρεούται να γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ., σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική, αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Για την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική και υποβάλλει σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται σύμφωνα με τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω και εφαρμόζονται στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε είναι εκτελεστικά είτε μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Σε περίπτωση παύσης της συνδρομής ενός ή περισσότερων κριτηρίων καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρίας προβαίνει εντός τριών (3) μηνών στην παύση και στην αντικατάστασή του.

5.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

5.1.1.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, ικανότητες και την απαιτούμενη εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τη θέση και το ρόλο τους. Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του υποψήφιου μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο αλλά επεκτείνεται και στην εμπειρία του υποψήφιου μέλους, υπό την έννοια της διακρίβωσης των δεξιοτήτων που αποκτώνται και από προηγούμενη απασχόληση σε συνάρτηση με τη φύση και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

5.1.1.2 Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη το είδος και το επίπεδο της εκπαίδευσης, και κατάρτισης (ενδεικτικά αναφέρονται ο τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ειδικά αν οι γνώσεις του αυτές είναι σχετικές με τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η Εταιρία.

5.1.1.3 Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της επαγγελματικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη τα έτη προϋπηρεσίας, οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα που είχε το υποψήφιο μέλος στην εκάστοτε θέση, το αντικείμενο δραστηριότητας και το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν. Ειδικότερα συνεκτιμάται ιδιαιτέρως η πολυετής επαγγελματική εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας της Εταιρίας και των θυγατρικών της (ή συναφών τομέων), η οποία επιτρέπει στο μέλος να κατανοεί τις δραστηριότητες της, καθώς και τους επιχειρηματικούς κινδύνους. Επιπλέον συνεκτιμάται η συνολική, διαχρονική επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν θέση ευθύνης ή/και αριθμού υφισταμένων καθώς και η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

5.1.1.4 Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων και της επαγγελματικής εμπειρίας, ενδεικτικά εξετάζονται τα εξής:

- Γνώσεις και εμπειρία σε θέματα που άπτονται της στρατηγικής της Εταιρίας
- Οικονομικές γνώσεις και εμπειρία (Χρηματοοικονομικοί Δείκτες, Χρηματοοικονομικά Συστήματα, Αγορές Χρήματος και Κεφαλαίου, Διαχείριση Κινδύνων, Λογαριασμοί)
- Γνώσεις και εμπειρία σε θέματα διοίκησης εταιρειών (Διοίκηση/Διευθύνων Σύμβουλος, Διοικητική Εμπειρία υψηλόβαθμου στελέχους σε εθνικό ή/και διεθνές επίπεδο, συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια και διάφορες επιτροπές)
- Γνώσεις και εμπειρία σε θέματα νομοθεσίας, ρυθμιστικού πλαισίου, και κανονιστικής συμμόρφωσης.
- Γνώσεις και εμπειρία σχετικές με τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (εργατικό δυναμικό, εταιρική Κουλτούρα και οργανωτικές αλλαγές, πολυμορφία, βιωσιμότητα)
- Γνώσεις και εμπειρία Λογιστικής ή/και Ελεγκτικής

Τα ανωτέρω αναφερόμενα κριτήρια δεν απαιτείται να πληρούνται σωρευτικά για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του συνολικά.

5.1.1.5 Περαιτέρω τα μέλη Δ.Σ. θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς θέματα που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο, τη δομή της Εταιρίας, το ρόλο τους και την ευθύνη που αναλαμβάνουν ως μέλη Δ.Σ. ή/και ως μέλη επιτροπών, πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να κατανοούν τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης της

Εταιρίας, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Νόμου, του τυχόν εφαρμοζόμενου λόγω του επαγγέλματός τους Κώδικα Δεοντολογίας και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

5.1.1.6 Η αξιολόγηση περιλαμβάνει περαιτέρω εκτίμηση των προσωπικών δεξιοτήτων και της προσωπικότητας του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Ενδεικτικά, οι παρακάτω δεξιότητες λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Κριτική σκέψη: Ικανότητα στάθμισης δεδομένων και διαφορετικών ενεργειών καταλήγοντας σε λογικά συμπεράσματα. Ικανότητα να εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα ουσιώδη θέματα και στοιχεία. Να διαθέτει ευρύτητα σκέψης και να επεκτείνεται ακόμη και πέρα από τον δικό του τομέα ευθύνης, ειδικά όταν ανακύπτουν προβλήματα που ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της εταιρίας.
- Στρατηγική σκέψη: Ικανότητα εκτίμησης των εξελίξεων της αγοράς και ανάλογης προσαρμογής της εταιρικής στρατηγικής.
- Ηγετικά χαρακτηριστικά: Δυνατότητα καθοδήγησης της ομάδας και συμβολή στη διαμόρφωση ομαδικού πνεύματος.
- Επικοινωνιακές δεξιότητες: Ικανότητα εκφοράς του λόγου με κατανοητό και αποδεκτό τρόπο, εις τρόπον ώστε να γίνεται άμεσα αντιληπτό το μήνυμα που εκπέμπει. Ευχέρεια χρήσης της Ελληνικής και Αγγλικής γλώσσας τόσο σε προφορικό όσο και σε γραπτό λόγο.
- Προσωπική δέσμευση και αφοσίωση : Να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εργασία του και να εκτελεί σωστά τα καθήκοντά του, να προασπίζεται τα εταιρικά συμφέροντα και να λειτουργεί αντικειμενικά και κριτικά. Να αναγνωρίζει και να προβλέπει πιθανές συγκρούσεις προσωπικών και επιχειρηματικών συμφερόντων και να δρα ανάλογα.
- Ομαδικότητα: Ικανότητα να λειτουργεί ως μέλος μιας ομάδας συνεκτικά και όχι ανταγωνιστικά. Να προτάσσει το εταιρικό συμφέρον και να συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού σκοπού.
- Υπευθυνότητα: Να κατανοεί τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων οικονομικών ομάδων στο πλαίσιο της επιχείρησης (εργαζομένων, μετόχων κτλ.) και να τα αξιολογεί. Να έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται ότι οι ενέργειές του επηρεάζουν τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών και να επιδιώκει να κερδίσει την εμπιστοσύνη τους.
- Αποφασιστικότητα: Να λαμβάνει έγκαιρα αποφάσεις ενεργώντας άμεσα και αποτελεσματικά.
- Πειθώ: Ικανότητα να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων ασκώντας επιρροή και χρησιμοποιώντας πειστικά επιχειρήματα. Να διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και να επιδεικνύει σταθερότητα και δυναμισμό.
- Διαπραγματευτικές ικανότητες: Να αναδεικνύει τα κοινά συμφέροντα έτσι ώστε να εξασφαλίσει τη συναίνεση και παράλληλα επιδιώκει την επίτευξη των στόχων μέσω διαπραγματευτικών μεθόδων.
- Αυθεντικότητα: Να επικοινωνεί ανοιχτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του.
- Αντοχή σε συνθήκες πίεσης: Να επιδεικνύει ανθεκτικότητα και ικανότητα να αποδίδει με συνέπεια ακόμη και σε καθεστώς έντονης πίεσης και σε περιόδους αβεβαιότητας.
- Ερευνητικότητα: Να παρακολουθεί τις εξελίξεις και ενημερώνεται για τις σχετικές χρηματοοικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο καθώς και για τα θέματα που επηρεάζουν την Εταιρία και τα συμφέροντα των εργαζομένων και των

μετόχων.

- Καινοτόμο πνεύμα: Να επιδεικνύει προθυμία διεξαγωγής διαλόγου με την διοίκηση και να προωθεί νέες εναλλακτικές ιδέες και προτάσεις στο Δ.Σ. Να επιδιώκει την πολυμορφία στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και ενθαρρύνει την πολυφωνία και την έκφραση διαφορετικών απόψεων οι οποίες να αντανakλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρίας.
- Ευσυνειδησία: Να λειτουργεί με ανεξάρτητη κρίση έχοντας ως γνώμονα την συνείδησή του και την προσωπική και επιχειρηματική ηθική.
- Κίνητρο: Να καθορίζει με σαφήνεια τους επιδιωκόμενους στόχους και να ενθαρρύνει τις πρωτοποριακές ιδέες.

5.1.2 Εχέγγυα ήθους και φήμης

5.1.2.1 Το ήθος, η καλή φήμη, η εντιμότητα και η ακεραιότητα είναι στοιχεία που πρέπει να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελούν κριτήρια ιδιαίτερης σημασίας για την επιλογή του μέλους Δ.Σ. από την Εταιρία. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που αποδεικνύουν το αντίθετο.

5.1.2.2 Ειδικότερα, για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ., ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

5.1.2.3 Για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, 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. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

5.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων

5.1.3.1 Η Εταιρία εφαρμόζει την πολιτική πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων, όπως αυτή περιγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, και στα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την πρόληψη ή αποκάλυψη και δέουσα διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

5.1.3.2 Σε κάθε περίπτωση, κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υποχρεούται να δηλώνει στην Εταιρία κάθε κατάσταση πραγματικής ή δυνητικής σύγκρουσης συμφερόντων και να αποκαλύπτει όλες τις δραστηριότητες, θέσεις και ιδιότητές του προκειμένου να αξιολογηθεί εάν υφίσταται πραγματική ή δυνητική κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων.

5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

5.1.4.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να ενεργούν με ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και λήψης αποφάσεων.

5.1.4.2 Αντικειμενική κρίση είναι η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία του μέλους, η οποία του επιτρέπει να ασκεί τα καθήκοντά του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

5.1.4.3 Ανεξάρτητη κρίση νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του. Η ανεξαρτησία κρίσης είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται από όλα τα μέλη του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά). Η Εταιρία για την αποτελεσματική αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, λαμβάνει υπόψη αν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως: (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και (γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης.

5.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

5.1.5.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για να ασκούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους με βάση την περιγραφή της θέσης τους και το ρόλο τους. Για τον προσδιορισμό του χρόνου που απαιτείται λαμβάνονται υπόψη οι αρμοδιότητες και η θέση του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει ως μέλος σε άλλα διοικητικά συμβούλια, οι τυχόν άλλες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και η εν γένει προσωπική και επαγγελματική του κατάσταση.

5.1.5.2 Η Εταιρία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος για τον απαιτούμενο χρόνο που θα πρέπει να διαθέτει για την άσκηση των καθηκόντων του και τη συμμετοχή του στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών.

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

5.2.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, να θέτουν σαφείς στόχους και να συμβάλλουν στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας, να διαθέτουν την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, να συμμορφώνονται με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία, καθώς και να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών με στόχο την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά θα πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

5.2.2 Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Ειδικότερα το Δ.Σ. ως σύνολο οφείλει να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας, όσον αφορά ιδίως:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων περιβαλλοντικής, κοινωνικής και εταιρικής διακυβέρνησης(ESG),
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,

- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

5.2.3 Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Κατά την ανάδειξη υποψηφίων μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών μεριμνά ώστε να διασφαλίζεται η επαρκής εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας ανά φύλο, τουλάχιστον κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό), και γενικότερα η ίση μεταχείριση, οι ίσες ευκαιρίες και η παροχή επιμόρφωσης ισότιμα μεταξύ των φύλων.

5.2.4 Κριτήρια και Πολιτική Πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρία υιοθετεί και εφαρμόζει την παρούσα πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, ώστε μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να διασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να εξασφαλίζεται όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πολυφωνία με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Κατά την επιλογή των μελών δεν θα πρέπει να γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

6. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

- 6.1 Για τον καθορισμό της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του νόμου (άρθρο 9 του Ν.4706/2020, όπως ισχύει). Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις προϋποθέσεις του νόμου.
- 6.2 Η πλήρωση των προϋποθέσεων για τον χαρακτηρισμό μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητου μέλους επανεξετάζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.
- 6.3 Τα υποψήφια ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση στην Εταιρία ότι πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στις σχετικές διατάξεις, σύμφωνα με το υπόδειγμα του Παραρτήματος 2 της παρούσας Πολιτικής.

7. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής

- 7.1 Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επίσης αρμόδιο για την περιοδική αξιολόγηση της Πολιτικής και την τροποποίησή της όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορούν να συνδράμουν, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης). Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της. Στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής

Διακυβέρνησης της Εταιρίας γίνεται αναφορά στην Πολιτική που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρία.

- 7.2 Η Εταιρία παρακολουθεί και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής ανά τρία (3) έτη ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και καταγράφει κυρίως τυχόν αδυναμίες και ελλείψεις που ενδέχεται να διαπιστωθούν, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών και ελλείψεων.
- 7.3 Η Πολιτική τροποποιείται και επανεξετάζεται ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της, όποτε κριθεί αναγκαίο, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων καθώς και τις πιθανές αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο.
- 7.4 Κάθε ουσιώδης τροποποίηση ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας. Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Τροποποιήσεις που επιβάλλονται σε συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία δεν απαιτούν έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Στην περίπτωση αυτή το Διοικητικό Συμβούλιο προσαρμόζει την Πολιτική το συντομότερο δυνατό.

8. Διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

8.1 Ετήσια Αξιολόγηση

8.1.1 Αξιολόγηση Διοικητικού Συμβουλίου

- 8.1.1.1 Η διαδικασία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει χώρα ετησίως. Στη διαδικασία αξιολόγησης προΐσταται ο Πρόεδρος σε συνεργασία με την επιτροπή υποψηφιοτήτων, ενώ η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων παρέχει τη συνδρομή της εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο.
- 8.1.1.2 Η διεξαγωγή της ετήσιας αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας της Πολιτικής. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας.
- 8.1.1.3 Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί, επίσης, την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται ο Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας του Αντιπροέδρου.
- 8.1.1.4 Οι πρόεδροι των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση της αξιολόγησης των επιτροπών τους, συλλογικά και ατομικά ανά μέλος.

8.1.2 Αξιολόγηση Μελών Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

- 8.1.2.1 Έκαστο μέλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, κρίνεται κατάλληλο ως προς την επάρκεια γνώσης και εμπειρίας, για την ανάληψη της εν λόγω θέσης, εφόσον πληρούνται τα κάτωθι επιπρόσθετα κριτήρια:
- Διαθέτει επαρκείς γνώσεις στον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρίας και γνωρίζει, πέραν του αντικειμένου της επιχείρησης, την αγορά στην οποία κινείται η Εταιρία, προκειμένου να μπορεί να εντοπίσει τα κατάλληλα πρόσωπα προς εκλογή στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του.

- Γνωρίζει επαρκώς, αφενός το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών εταιριών με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά και αφετέρου τη διασύνδεση μεταξύ των χορηγούμενων στα εν λόγω πρόσωπα κάθε είδους αποδοχών και άλλων παροχών και της διασφάλισης ενός αποτελεσματικού και αποδοτικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 του Ν. 4706/2020.
- Γνωρίζει επαρκώς τις διαδικασίες εύρεσης υποψηφίων, αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών – τόσο πριν από την εκλογή τους όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων, του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

8.1.2.2 Σε συλλογικό επίπεδο, τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι όλα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα κατά την έννοια του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.

8.1.3 Αξιολόγηση Μελών Επιτροπής Ελέγχου

8.1.3.1 Κατά την αξιολόγηση των μελών της Επιτροπής Ελέγχου, εξετάζονται υποχρεωτικά τα επιπρόσθετα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) ν. 4449/2017, ως ισχύει.

8.1.3.2 Σε συλλογικό επίπεδο, τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου είναι όλα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα κατά την έννοια του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.

8.2 Έκτακτη Αξιολόγηση

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται διαρκώς και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας είναι απαραίτητη κυρίως στις εξής περιπτώσεις:

- όποτε προκύπτει αμφιβολία αναφορικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή της σύνθεσης αυτού,
- όταν προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

8.3 Ενέργειες με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης

8.3.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του, σε κάθε στιγμή που αυτά προκύπτουν είτε μέσω της ετήσιας ή της έκτακτης αξιολόγησης και τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και καταγράφονται τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών.

8.3.2 Σε περίπτωση που στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός

ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά περιγράφονται στην Πολιτική και το γεγονός αυτό επιδρά στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εντοπισθείσας αδυναμίας. Τέτοιου είδους διορθωτικά μέτρα μπορεί για παράδειγμα να είναι η παροχή πρόσθετης

εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές στο/στα μέλος/η του Δ.Σ., ή η αναπροσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. Σε περίπτωση αδυναμίας λήψης κατάλληλων διορθωτικών μέτρων, τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας προβαίνουν στις αναγκαίες ενέργειες για την αντικατάσταση του μέλους που έπαυσε να πληροί τα κριτήρια καταλληλότητας που περιγράφονται στην Πολιτική.

9. Τήρηση Αρχείου

Ο Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνος για την τήρηση ηλεκτρονικού αρχείου που περιλαμβάνει την τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας και τις τυχόν τροποποιήσεις της.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΠΡΟΣ:	ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ								
Ο – Η Όνομα:				Επώνυμο:					
Όνομα και Επώνυμο Πατέρα:									
Όνομα και Επώνυμο Μητέρας:									
Ημερομηνία γέννησης:									
Τόπος Γέννησης:									
Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας:				Τηλ:					
Τόπος Κατοικίας:			Οδός:			Αριθ:		TK:	
Αρ. (Fax):				Δ/ση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου (Email):					

Με την ιδιότητα του υποψήφιου προς εκλογή, ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ (Εταιρία), αφού έλαβα υπόψη μου την παρ. 4 του άρθρου 3 του Ν.4706/2020, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

A) Δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους πριν την εκλογή μου τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά μου για ζημιολύγες συναλλαγές εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρίας με συνδεδεμένα μέρη.

B) Αναλαμβάνω την ευθύνη να σας ενημερώσω άμεσα, υποβάλλοντας νέα υπεύθυνη δήλωση, σε περίπτωση οποιασδήποτε μεταβολής ως προς το ανωτέρω.

Ημερομηνία / /.....

Ο/Η Δηλών/ούσα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΠΡΟΣ:	ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ						
Ο – Η Όνομα:				Επώνυμο:			
Όνομα και Επώνυμο Πατέρα:							
Όνομα και Επώνυμο Μητέρας:							
Ημερομηνία γέννησης:							
Τόπος Γέννησης:							
Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας:				Τηλ:			
Τόπος Κατοικίας:			Οδός:			Αριθ:	TK:
Αρ. (Fax):				Δ/ση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου (Email):			

Με την ιδιότητα του υποψήφιου προς εκλογή, ως Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ (Εταιρία), αφού έλαβα υπόψη μου τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν.4706/2020, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- A. δεν κατέχω άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας και*
- B. είμαι απαλλαγμένος/η από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις μου και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση μου, ενδεικτικά:*
 - *δεν λαμβάνω οποιαδήποτε σημαντική, υπό την έννοια που προσδίδεται στον όρο αυτό από την πολιτική αποδοχών της Εταιρίας, αμοιβή ή παροχή από την Εταιρία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν Εταιρία, ούτε συμμετέχω σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή μου στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του.*
 - *δεν διατηρώ ούτε διατηρούσα επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό μου (ούτε κάποιο πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς μαζί μου διατηρεί ή διατηρούσε τέτοια σχέση) με: α) την Εταιρία ή β) συνδεδεμένο με την*

Εταιρία πρόσωπο ή γ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό μου, ή συνδεδεμένης με αυτή Εταιρίας, ούτε είμαι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρίας,

Γ. ούτε εγώ ούτε κάποιο πρόσωπο με το οποίο έχω στενούς δεσμούς:

α.) έχω/έχει διατελέσει μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν Εταιρίας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής μου,

β.) έχω/έχει διατελέσει διευθυντικό στέλεχος ούτε διατηρούσα/διατηρούσε σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρία ή με συνδεδεμένη με αυτήν Εταιρία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό μου

γ.) έχω/έχει συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ούτε είμαι/είναι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν Εταιρίας,

δ.) έχω/έχει διοριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρίας, σύμφωνα με το καταστατικό, όπως προβλέπεται στο άρθρο 79 του ν. 4548/2018

ε.) εκπροσωπώ/εκπροσωπεί μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας κατά τη διάρκεια της θητείας μου, χωρίς γραπτές οδηγίες,

στ.) έχω/έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρία ή σε συνδεδεμένη με αυτή Εταιρία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής μου/του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγός μου/του, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό μου,

ζ.) είμαι/είναι εκτελεστικό μέλος σε άλλη Εταιρία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχω/συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρίας ως μη εκτελεστικό μέλος.

Περαιτέρω δε αναλαμβάνω αμελλητί την υποχρέωση να ενημερώσω το Διοικητικό Συμβούλιο και τον Επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της θητείας μου κάποιες από τις ανωτέρω δηλώσεις ή κάποιες από τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος παύσουν να ισχύουν στο πρόσωπο μου.

Ημερομηνία/...../.....

Ο/Η Δηλών/ούσα