



ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	4
3. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	4
4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	5
5. ΟΡΙΣΜΟΙ	5
6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	5
7. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ – ΑΡΜΟΔΙΑ ΌΡΓΑΝΑ.....	7
8. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	8
8.1 Ατομική Καταλληλότητα	8
8.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	8
8.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη	9
8.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων.....	10
8.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης	10
8.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου	11
8.2 Συλλογική Καταλληλότητα	11
8.2.1 Συλλογική Καταλληλότητα.....	11
8.2.2 Επάρκεια Εκπροσώπησης Ανά Φύλο.....	12
8.2.3 Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)	12
9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	12
9.1 Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε διαρκή βάση	12
9.2 Αξιολόγηση Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου.....	13
9.2.1 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων	13
9.2.2 Επιτροπή Ελέγχου	14
9.3 Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε ετήσια βάση.....	15
10. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	15
10.1 Πρόγραμμα Ένταξης.....	15
10.2 Πρόγραμμα Συμμόρφωσης	16
10.3 Στοχευμένη Εκπαίδευση	16
11. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ.....	16
12. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	16
13. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	17
14. Παραρτήματα.....	17

Πίνακας Αναθεωρήσεων Εγγράφου

	Ημερομηνία σύνταξης / αναθεώρησης	Συνοπτική περιγραφή αλλαγών
Έκδοση 1.0	12/07/2021	
Έκδοση 2.0	26/08/2022	Τροποποίηση σε συμμόρφωση με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς και αναλυτικότερη αναφορά στην διαδικασία αξιολόγησης και εκπαίδευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Επίσης γίνεται αναφορά στο Πλάνο Διαδοχής.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «**Πολιτική**») αποτελεί κομμάτι του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε.» (εφεξής «**Εταιρεία**»). Η Πολιτική λειτουργεί τόσο σύμφωνα με το νόμο 4706/2020 όσο και με την υπ' αριθμόν 60/18.09.2020 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020», καθώς επίσης και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει.

Με βάση αυτό, η Εταιρεία θα προνοεί ώστε τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής (εφεξής «**Δ.Σ.**») συνεχώς να:

- α) διαθέτουν επαγγελματικές δεξιότητες, γνώσεις, προσόντα, ανεξαρτησία κρίσης, φήμη και εμπειρία, ώστε να δύνανται να ασκούν διαχείριση με συνέπεια και ευθυκρίσια και να
- β) διαθέτουν επαρκή εχέγγυα, ήθους, υπόληψης και ακεραιότητας.

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στην Πολιτική, με την ανάληψη της θέσης ευθύνης του, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσης του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική μεριμνά για τη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικότερης λειτουργίας και επίτευξης του ρόλου του Δ.Σ. της Εταιρείας βάσει της συνολικότερης στρατηγικής καθώς και τόσο των μεσοπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας αποσκοπώντας στην διασφάλιση του συμφέροντος της.

Η παρούσα Πολιτική έχει ως κύριους στόχους τους εξής:

- Τον καθορισμό των προσώπων που εμπίπτουν σε αυτήν
- τον προσδιορισμό των αρχών και κανόνων σχετικά με την επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. και την ανανέωση της θητείας των ήδη υφιστάμενων μελών του.
- την περιγραφή των κριτηρίων με τα οποία θα γίνεται η αξιολόγηση της συμβατότητας και αξιοπιστίας των μελών του Δ.Σ. και τον προσδιορισμό των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών τεκμηρίωσης κάλυψης των κριτηρίων αυτών.
- την εξασφάλιση της αποδοτικότερης λειτουργίας του Δ.Σ. και της επίτευξης της ιδιότητάς του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, υπεύθυνο για την οργάνωση της στρατηγικής, την επίβλεψη της διοίκησης και τον αποτελεσματικό έλεγχο.
- την προαγωγή της διαφάνειας σε όλα τα επίπεδα αξιολόγησης της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ., όχι μόνο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) αλλά και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).
- τον προσδιορισμό των συνθηκών υπό τις οποίες κρίνεται θεμιτή η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. και οι διαδικασίες που εμπίπτουν σχετικά.
- τη μείωση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που ενέχει η ανάθεση καθηκόντων σε πρόσωπα τα οποία κρίνονται ακατάλληλα και αναξιόπιστα.
- τον προσδιορισμό των κριτηρίων πολυμορφίας/ποικιλομορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ.
- την κατανομή αρμοδιοτήτων στα Όργανα της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής.

3. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Να είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη, να διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και να είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.
- Για τη θέσπιση της Πολιτικής Καταλληλότητας, συνυπολογίζονται το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, καθώς και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο, δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν συμβούν σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Εταιρεία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 1-24 του ν. 4706/2020 και συνεπώς υποχρεούται να διαθέτει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. αυτής. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 στην Πολιτική Καταλληλότητας εμπίπτουν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα μέλη των επιτροπών του και, κατά περίπτωση της Επιτροπής Ελέγχου, η ανάδειξη, η εκλογή, η αντικατάσταση και η ανανέωση της θητείας των οποίων θα πρέπει να είναι σύμφωνη με τα οριζόμενα σε αυτήν.

5. ΟΡΙΣΜΟΙ

Καταλληλότητα	<i>Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.</i> <i>Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. 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 Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.</i> <i>Μέσω της παρούσας Πολιτικής ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.</i>
Αξιοπιστία	<i>Εντιμότητα, υπευθυνότητα, ήθος, ακεραιότητα και οικονομική ευρωστία.</i>

6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το Δ.Σ. θα πρέπει συνεχώς να στελεχώνεται από επαρκή αριθμό μελών, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, καθώς και να διαθέτει κατάλληλη σύνθεση.

Η Εταιρεία στοχεύει στην στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα που διαθέτουν εχέγγυα ήθους, φήμης και αυξημένης αξιοπιστίας κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

Τα μέλη Δ.Σ. διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την εμπειρία και την ανεξαρτησία κρίσης που κρίνεται απαραίτητη σύμφωνα με τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ. ή/και τις Επιτροπές του, ενώ ταυτόχρονα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας θα λαμβάνεται υπόψη τόσο κατά την επιλογή όσο και κατά την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους.

Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να γνωρίζουν ή να ενημερωθούν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους στο Δ.Σ., για την κουλτούρα, τις αρχές, τη γενική στρατηγική της Εταιρείας καθώς και σύμφωνα με όσα ορίζει η ενότητα 10 της παρούσας Πολιτικής, περί Εκπαίδευσης των Μελών ΔΣ της Εταιρείας.

Η Εταιρεία επιβλέπει σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. κυρίως ώστε να καθίσταται δυνατό να εντοπίζει, σε περίπτωση οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, συνθήκες στις οποίες η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους κρίνεται απαραίτητη. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα κριτήρια όπως αναλύονται στην ενότητα 8 της παρούσας Πολιτικής, συνιστάται να λαμβάνει χώρα στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- 1.) όταν παρουσιάζονται αμφιβολίες αναφορικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- 2.) όταν επηρεάζεται σημαντικά η φήμη και η αξιοπιστία ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 3.) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που ενδέχεται να επιδράσει σημαντικά στην καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Το Δ.Σ. διασφαλίζει το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής για την Εταιρεία, ώστε να συνεχιστεί ομαλά η διαχείριση των υποθέσεων αυτής και η λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας προϋποτίθεται να μην έχει εκδοθεί σε χρονικό διάστημα ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολγόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν.4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Δύναται να προβλέπεται από το καταστατικό μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το αναφερθέν στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος προσκομίζει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση πως δεν συντρέχει το συγκεκριμένο κώλυμα και κάθε μέλος Δ.Σ. ενημερώνει ανυπερθέτως την Εταιρεία αναφορικά με την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, στην περίπτωση που αυτή συντρέξει.

Για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση τους σε ισχύ, προϋποτίθεται να μην έχει εκδοθεί σε χρονικό διάστημα ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που βεβαιώνει την υπαιτιότητά τους για ζημιολγόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν.4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Δύναται να προβλέπεται από το καταστατικό μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το αναφερθέν στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο τρίτο πρόσωπο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, προσκομίζει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση πως δεν συντρέχει το συγκεκριμένο κώλυμα και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί στην Εταιρεία αναφορικά με την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ., για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν ήταν δυνατόν να αποτρέψει ούτε επιδεικνύοντας άκρα επιμέλεια, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προχωρά άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέσα σε χρονικό διάστημα τριών (3) μηνών.

7. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ – ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ

Οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρείας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής έχουν, ανά Όργανο, ως εξής:

A. Γενική Συνέλευση

- Έγκριση της Πολιτικής και των θεμελιωδών τροποποιήσεων της.

B. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιαστικών τροποποιήσεων της και υποβολή προς τη Γενική Συνέλευση.
- Έγκριση κάθε άλλης τροποποίησης που δεν αποτελεί ουσιαστική τροποποίηση,
- Επιλογή υποψηφίων μελών Δ.Σ. και τελική έγκριση αξιολογήσεων.
- Συνεργασία με τις Επιτροπές του Δ.Σ. και τις αρμόδιες Μονάδες για τον έλεγχο της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.
- Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που θα πρέπει να ακολουθηθούν έπειτα από την αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ. και την διαπίστωση παύσης της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής.

Γ. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

- Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Καταλληλότητας και παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά της, ενώ παράλληλα προβαίνει σε περιοδική της αξιολόγηση της ανά τακτά χρονικά διαστήματα.
- Προτείνει επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και εκτάκτως, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, προβαίνοντας σε συγκεκριμένες προτάσεις και επανεξετάζοντας το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη και τις συστάσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχών άλλων εξωτερικών συμβούλων.
- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας.
- Επιλέγει τους υποψήφιους λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες και κριτήρια που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική
- Καθορίζει τις απαιτήσεις της Εταιρείας ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ. και καταθέτει προτάσεις τροποποιήσεων – βελτιώσεων σε περιπτώσεις που αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Θέτει τα κριτήρια ανάδειξης των υποψηφιοτήτων και τον προσδιορισμό των αρμοδιοτήτων και των ιδιοτήτων κάθε θέσης του Δ.Σ.
- Εκτελεί τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Δ.Σ. και εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο να τα προτείνει προς τη Γενική Συνέλευση την εκλογή τους.
- Διενεργεί αξιολόγηση καταλληλότητας των υποψηφίων μελών Δ.Σ. και των Επιτροπών του και διασφαλίζει ότι πληρούν σε διαρκή βάση τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια της Πολιτικής Καταλληλότητας, τόσο σε ατομικό όσο και συλλογικό επίπεδο (δύναται και με τη συνδρομή εξωτερικού συμβούλου), καθώς επίσης υποβάλλει τη σχετική έκθεση στο Δ.Σ.
- Πληροφορεί τον Υπεύθυνο Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης όταν εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφιστάμενων μελών Δ.Σ., ώστε να εξασφαλίζεται ότι τηρείται το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με τις γνωστοποιήσεις που θα πρέπει να διενεργούνται.
- Τηρεί αρχείο με τα δικαιολογητικά διαδικασίας αξιολόγησης των μελών Δ.Σ., κατά την τοποθέτησή τους αλλά και σε περιοδική βάση.

Δ. Υπεύθυνος Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης

- Συνδρομή προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας αναφορικά με την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής.
- Ενημέρωση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με ζητήματα της Πολιτικής.
- Παρακολούθηση του θεσμικού πλαισίου και υποβολή προτάσεων προς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ., αποσκοπώντας στην επικαιροποίηση και προσαρμογή της Πολιτικής με τις κανονιστικές εξελίξεις.
- Ενημέρωση των μελών του Δ.Σ. για την Πολιτική.
- Αποδοχή και έλεγχος των υπεύθυνων δηλώσεων και λοιπών τεκμηρίων που προβλέπονται ως προς το περιεχόμενο και πληροφόρηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και του Δ.Σ. καθώς και ως προς την τεκμηρίωση πλήρωσης των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά αναλύονται στα Παραρτήματα της παρούσας.

Ε. Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου

- Έλεγχος της επάρκειας και αποτελεσματικότητας εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, ως ανεξάρτητο Τμήμα και της συμμόρφωσης με αυτήν.

8. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

8.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. κρίνεται κυρίως βάσει των κριτηρίων που παρατίθενται ακολούθως. Τα κριτήρια αυτά είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως ιδιότητας, σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

- Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων
- Εχέγγυα ήθους και φήμης
- Σύγκρουση συμφερόντων
- Ανεξαρτησία κρίσης
- Διάθεση επαρκούς χρόνου

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 ανεξαρτήτως των κριτηρίων καταλληλότητας.

8.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που κρίνονται απαραίτητες προκειμένου να εκτελέσουν τις αρμοδιότητές τους δεδομένου του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Ως εμπειρία θεωρείται τόσο η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και οι θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να εξετάζεται το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), κυρίως εφόσον αντιστοιχεί στις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία αφορά στις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας παραμονής του στην κάθε θέση, του μεγέθους της κάθε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των

καθηκόντων που είχε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ.

Ειδικότερα, αναφορικά με την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύναται να εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και διακρίνονται στην επαγγελματική συμπεριφορά και πορεία του μέλους του Δ.Σ.

Η αξιολόγηση εκτός από τους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας, συστήνεται να επεκτείνεται και στη διενέργεια εκτεταμένης ανάλυσης της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τη φύση, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τις αρμοδιότητες που είχε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε ευρισκόμενα σε θέση ευθύνης, είτε κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Οι ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τη σχετική νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, και τον Κανονισμό Λειτουργίας της θα πρέπει να έχουν γίνει αντιληπτές και κατανοητές από τα μέλη του Δ.Σ. Ομοίως συστήνεται να κατανοούν τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

8.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Εάν δεν υπάρχουν βάσιμοι και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά, ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα.

Για την αξιολόγηση αυτής της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων μπορεί να διενεργεί έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά δεδομένα και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με εγκλήματα οικονομικού χαρακτήρα.

Για την αξιολόγηση αυτή δύναται να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η σχέση του αδικήματος ή του μέτρου με τη θέση του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες περιστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο προχώρησε η ένδικη διαδικασία και πιθανά μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, με την επιφύλαξη, βέβαια, των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν.4706/2020. Χρήσιμο είναι να λαμβάνεται υπόψη τόσο ο χρόνος που έχει παρέλθει όσο και η συμπεριφορά του προσώπου κατά το χρονικό διάστημα που ακολούθησε την παράβαση ή το αδίκημα.

Η Εταιρεία μπορεί να εξετάζει επιπλέον κατά την αξιολόγηση την 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.

8.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν.4706/2020. Πριν την εφαρμογή των κριτηρίων καταλληλότητας, διαβεβαιώνεται ότι στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., τρόποι πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν συνθήκες και προϋποθέσεις που, εξαιρετικά, θα επιτρεπόταν σε ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εάν και εφόσον τα συγκεκριμένα συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή διαχειρίζονται κατάλληλα.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. θα πρέπει να γνωστοποιούνται, συζητούνται, τεκμηριώνονται επαρκώς, καθώς και να λαμβάνεται απόφαση σχετικά με αυτές και να διαχειρίζονται δεόντως με στόχο περιορισμό ή εξάλειψή τους.

8.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν διασφαλίζει όμως απαραίτητα την ανεξάρτητη κρίση του μέλους.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» συνιστά πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και κρίνεται απαραίτητη για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν.4706/2020. Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. οφείλουν να λαμβάνουν μέρος ενεργά όλα τα μέλη και να αποφασίζουν και να κρίνουν ορθά, αντικειμενικά και ανεξάρτητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως «αντικειμενικότητα» θεωρείται η αμερόληπτη στάση και αντίληψη, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί τα καθήκοντά του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία ορίζεται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία εξετάζει αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i. θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
- ii. την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ιδίως στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και iii) την ικανότητα να μην ενδίδουν στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, απαιτείται η υποβολή υπεύθυνης δήλωσης, από κάθε ανεξάρτητο μέλος, στην οποία να δηλώνει, ότι κατά την εκλογή ή και τη θητεία τους, πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και κανένα από αυτά, τόσο κατά τον ορισμό του, όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του, όπως αυτά αναλύονται στο άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Η ανεξάρτητη κρίση των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του, εκφράζεται επίσης μέσα από την από κοινού ή το καθένα χωριστά υποβολή, αναφορών και εκθέσεων, προς την τακτική ή έκτακτη γενική συνέλευση της Εταιρείας, ανεξάρτητα από τις εκθέσεις που υποβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 9, του ν.4706/2020.

8.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον επαρκή χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά που έχουν αναλάβει. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε επιτροπές του Δ.Σ. της Εταιρείας ή σε Δ.Σ. και επιτροπές άλλων εταιρειών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος παράλληλα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. σχετικά με τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Σημειώνεται δε, ότι η Εταιρεία συμμορφούμενη με τις απαιτήσεις του ΚΕΔ, υιοθετεί τον περιορισμό συμμετοχής των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε έως 5 σε Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων εταιρειών, ενώ του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου σε έως 3 Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει επίσης σε ετήσια βάση, τα στοιχεία συμμετοχής έκαστου μέλους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, ώστε να επιβεβαιωθεί η απαιτούμενη συμμετοχή τους και η πλήρωση του κριτηρίου διάθεσης επαρκούς χρόνου. Σημειώνεται δε, ότι σε περίπτωση ανατιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο προβαίνει στην αντικατάσταση του μέλους, σύμφωνα με την διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 9 του ν.4706/2020.

8.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Κατά την αξιολόγηση της Συλλογικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξετάζονται τα ακόλουθα κριτήρια:

- Συλλογική Καταλληλότητα
- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο
- Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

8.2.1 Συλλογική Καταλληλότητα

Το Δ.Σ. θα πρέπει να είναι και συλλογικά κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν ορθές αποφάσεις λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να επιβλέπουν ουσιαστικά και να ασκούν κριτική στις αποφάσεις των ανώτατων εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της συστήνεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Συστήνεται να

στελεχώνεται με επαρκή αριθμό μελών που έχουν τις απαραίτητες γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να είναι δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα για να εκθέτουν τις απόψεις τους.

Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ. αντανakλώνται στη σύνθεσή του. Βάσει αυτού περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να αντιλαμβάνεται επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες ικανότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του, στοχεύοντας στον εντοπισμό κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα του, για την οποία έχει την πρωταρχική ευθύνη. Η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους είναι επίσης επιθυμητή.

8.2.2 Επάρκεια Εκπροσώπησης Ανά Φύλο

Κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αυτό ορίζεται από τις απαιτήσεις του ν.4706/2020.

8.2.3 Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Αποσκοπώντας στην προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία διαθέτει και υιοθετεί πολιτική πολυμορφίας. Με την επίτευξη αυτή, ενός ευρέος φάσματος προσόντων και ικανοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., διασφαλίζεται το πλήθος διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Για το σκοπό αυτό, έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. και ο μη αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ. με σκοπό τη γενικότερη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Δ.Σ. και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ.

9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

9.1 Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε διαρκή βάση

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος και Δεδομένου,

περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, βρίσκεται πάντα σε ετοιμότητα σε σχέση με το παραπάνω, παρακολουθώντας τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και τα προσόντα αυτών, σε σχέση με νέα δεδομένα και προκλήσεις που αφορούν την Εταιρεία και επαναξιολογεί ανά πάσα στιγμή την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τουλάχιστον στις παρακάτω ενδεικτικά αναφερόμενες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών αυτού ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας,
- σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που συνιστά ασυμβίβαστο για την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 4 επ. του άρθρου 3 Ν.4706/2020.
- Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο απώλειας της ιδιότητας των μελών

Η πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας των μελών 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 της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν.4706/2020 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.

Σε περίπτωση ανάγκης αξιολόγησης νέων μελών, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συντάσσει την πρώτη εισήγηση, για την επιλογή του πλέον κατάλληλου Υποψηφίου Προσώπου, που πληροί τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και αξιοπιστίας που έχουν τεθεί, καθώς και το λόγο για τον οποίο η υποψηφιότητά του προτείνεται.

Επίσης τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνέρχονται περιοδικά χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να αξιολογείται η επίδοση των εκτελεστικών μελών.

9.2 Αξιολόγηση Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι πρόεδροι των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση της αξιολόγησης των επιτροπών τους, συλλογικά και ατομικά ανά μέλος.

9.2.1 Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Αναφορικά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα μέλη της θα πρέπει, αξιολογούνται αναφορικά με τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, όπως αναλύεται παρακάτω, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

Ειδικότερα, το υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, κρίνεται κατάλληλο ως προς την επάρκεια γνώσης και εμπειρίας, για την ανάληψη της εν λόγω θέσης, εφόσον:

- Διαθέτει επαρκείς γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας και γνωρίζει, πέραν του καθαυτού αντικειμένου της επιχείρησης, την αγορά στην οποία κινείται η Εταιρεία, προκειμένου

να μπορεί να διακρίνει τα πρόσωπα εκείνα τα οποία θα είναι με τη σειρά τους κατάλληλα για την πλήρωση των θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο.

- Γνωρίζει επαρκώς, αφενός το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών εταιρειών 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 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία.
- Γνωρίζει επαρκώς τις διαδικασίες
 - της εύρεσης προσωπικού/υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών – τόσο πριν από την ανάθεση όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους
 - του συντονισμού της επικοινωνίας στις συνεντεύξεις και τις μετέπειτα αξιολογήσεις,
 - της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων,
 - της οργάνωσης του προσανατολισμού, της κατάρτισης και της εκπαίδευσης των (νέων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και
 - του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της κατάρτισης των σχετικών ερωτηματολογίων ή/και λοιπών εγγράφων (φόρμες) αξιολόγησης.

Επίσης τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να είναι όλα μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, όπως αυτό ορίζεται από το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

9.2.2 Επιτροπή Ελέγχου

Αναφορικά με την Επιτροπή Ελέγχου, εφαρμόζονται τα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) του ν.4449/2017, ως ισχύει.

Ειδικότερα, τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου απαιτείται να διαθέτουν επαρκή γνώση του τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Για την διακρίβωση της ύπαρξης των εν λόγω κριτηρίων η Εταιρεία λαμβάνει συγκεκριμένα υπόψη της και αναζητάει, σε σχέση με τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, τα εξής:

- Γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης
 - Πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί
 - Γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου
- Ένα (1) τουλάχιστον μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι ανεξάρτητο κατά την έννοια των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020 , από την Εταιρεία έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία αναζητάει πρόσωπα τα οποία:

- Έχουν την αναγκαία ακαδημαϊκή κατάρτιση στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής, των οικονομικών / χρηματοοικονομικών, η οποία θα πρέπει να προκύπτει από σχετικούς ακαδημαϊκούς τίτλους προπτυχιακού επιπέδου ή/και τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών στους εν λόγω τομείς. Η γνώση IFRS, όπως επίσης και η γνώση των ελληνικών λογιστικών προτύπων είναι προσόν.
- Διαθέτουν επαρκή επαγγελματική εμπειρία στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής· στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται το είδος της προϋπηρεσίας, ο χρόνος αυτής, το είδος και το μέγεθος της εταιρείας, οργανισμού, ή της επιχείρησης στην οποία κατείχε την εν λόγω θέση, οι ευθύνες που είχε στο πλαίσιο αυτής, τυχόν διενεργηθέντες τακτικοί έλεγχοι στις χρηματοοικονομικές εταιρειών,

συνυπολογιζόμενων του αριθμού των εν λόγω υποχρεωτικών ελέγχων και του μεγέθους της εταιρείας που αφορούσαν.

Επίσης τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να είναι όλα μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, όπως αυτό ορίζεται από το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

9.3 Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε ετήσια βάση

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του λαμβάνει χώρα ετησίως. Η διαδικασία αυτή ξεκινάει από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και προΐσταται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ τα αποτελέσματά της συζητούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

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.

Στη συνέχεια, το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων, όπου μεταξύ άλλων μπορεί να είναι η θέσπιση προτάσεων Πλάνου Εκπαίδευσης ή η ενημέρωση του Πλάνου Διαδοχής.

Τουλάχιστον ανά τριετία, η διαδικασία αξιολόγησης ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του συλλογικά, καθώς και ατομικά για κάθε μέλος, διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο (ειδικό εμπειρογνώμονα).

10. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λάβουν δομημένη και ακριβή εκπαίδευση, έτσι ώστε να έχουν επαρκή κατάρτιση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης μπορεί να είναι τακτικά ή έκτακτα και βρίσκονται σε συνεχή έλεγχο της αποτελεσματικότητάς τους, σύμφωνα με τις αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας αλλά και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και να αξιολογούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης υλοποιούνται στους παρακάτω πυλώνες:

10.1 Πρόγραμμα Ένταξης

Προσφέροντας τα μέσα για την επιτυχημένη ένταξη των νέων μελών, για καλύτερη και γρηγορότερη απόδοση και μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Πληροφορίες για την Εταιρεία: Περίγραμμα δομής της Εταιρείας, την οργάνωση, τα προϊόντα, τις αγορές και τις κύριες γραμμές επικοινωνίας της Εταιρείας
- Εκπαίδευση σχετικά με την ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες και σχετικά με τις απαιτούμενες γνώσεις για κάθε θέση εργασίας.
- Κανονισμοί και πολιτικές: εκπαίδευση / ενημέρωση αναφορικά με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, του ΔΣ και των Επιτροπών του, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς επίσης και αναφορικά με τις Πολιτικές και Διαδικασίες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τη Σύγκρουση Συμφερόντων, την διαχείριση προνομιακών πληροφοριών κτλ,

- Ξενάγηση στους χώρους και γνωριμία με στελέχη άμεσης συνεργασίας.

10.2 Πρόγραμμα Συμμόρφωσης

Ενημέρωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαχείριση του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου: εσωτερικός έλεγχος, διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση και πληροφοριακά συστήματα.

10.3 Στοχευμένη Εκπαίδευση

Ως αποτέλεσμα διορθωτικών ενεργειών όπως αυτό αναφέρθηκε στο τέλος της παραγράφου 9.3 της παρούσας Πολιτικής, εκτίμηση του τυχόν κόστους εκπαίδευσης περιλαμβάνεται στον ετήσιο προϋπολογισμό της Εταιρείας και συμπεριλαμβάνεται στα έξοδα Διοικητικού Συμβουλίου.

10.4 ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο Πλάνο Διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων, ειδικότερα μετά από αποχωρήσεις μελών του, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών επιτροπών¹, συμπεριλαμβανομένου και του Διευθύνοντα Συμβούλου.

Αναλυτικότερα βλέπε στο σχετικό Πλάνο Διαδοχής της Εταιρείας.

10.5 Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική της Εταιρείας εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει και ακολουθούνται οι απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Ο έλεγχος της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας συνιστά ευθύνη του Δ.Σ. της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό:

- Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας είναι αρμόδια για την τακτική παρακολούθηση και την αξιολόγηση (τουλάχιστον ετησίως) του μεγέθους στο οποίο κρίνεται απαραίτητη η τροποποίηση της Πολιτικής, λαμβάνοντας υπόψη το κατά πόσο εφαρμόζεται αποτελεσματικά, καθώς και τις πιθανές αλλαγές που έχουν συμβεί στο σχετικό νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Εισηγείται επιπλέον, στο Διοικητικό Συμβούλιο την εκ νέου εξέτασή της ώστε να επιτυγχάνει αποτελεσματικότερα τους σκοπούς της. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξετάσει τις τροποποιήσεις που προτείνονται από τα αρμόδια τμήματα, πριν την οριστικοποίηση αυτών.
- Συμπληρωματικά, το Τμήμα Εσωτερικού ελέγχου, παρακολουθεί, ελέγχει και αξιολογεί κατά πόσο τηρείται η διαδικασία αυτή και τα συμπεράσματα του ελέγχου περιλαμβάνονται στις περιοδικές Εκθέσεις Εσωτερικού Ελέγχου και οπωσδήποτε στην ετήσια αναφορά που υποβάλλεται στην Επιτροπή Ελέγχου και το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Τέλος, η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο από τον Υπεύθυνο Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

¹ Εγκύκλιος 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
http://www.hcmc.gr/el_GR/web/portal/elib/circulars

11. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του ν.4706/2020 , η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., και σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020 υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση.

Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, στην περίπτωση που είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν.4706/2020. Ως ουσιώδεις θεωρούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που τροποποιούν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδιαίτερα σχετικά με τις γενικές αρχές και τα κριτήρια που πρέπει να εφαρμόζονται.

Η Πολιτική που ισχύει κάθε φορά, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

12. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Η διαδικασία αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ στηρίζεται ενδεικτικά στα ακόλουθα τεκμήρια:

- Βιογραφικό μέλους το οποίο λαμβάνεται υπόψιν για την αξιολόγηση της επάρκειας γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας.
- Ποινικό Μητρώο το οποίο λαμβάνεται υπόψιν ως εχέγγυα για ήθος και φήμη του μέλους όπως επίσης και η Υπεύθυνη Δήλωση (Άρθρο 3 παρ.4,5 και 6 Ν. 4706/2020 - Ότι δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολόγες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη.)
- Δήλωση Γνωστοποίησης και Αποδοχής Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων και Δήλωση Σύγκρουσης Συμφερόντων, τα οποία λαμβάνονται υπόψιν για την αξιολόγηση απουσίας / διαχείρισης ενδεχόμενων καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.
- Δήλωση Ανεξαρτησίας (ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ), η οποία λαμβάνεται υπόψιν για τον έλεγχο της ανεξαρτησίας και συμμόρφωσης σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν.4706/2020.
- Η επάρκεια χρόνου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση την συμμετοχή έκαστου μέλους στις συνεδριάσεις του ΔΣ καθώς και των επιτροπών του ΔΣ που συμμετέχει, όπως επίσης και η συμμετοχή του σε άλλα ΔΣ και Επιτροπές άλλων εισηγμένων εταιρειών.