

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ , ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
«ORILINA PROPERTIES A.E.E.A.Π»



Αθήνα, Ιούλιος 2023

Περιεχόμενα

<u>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ</u>	<u>3</u>
<u>2. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ</u>	<u>4</u>
<u>3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....</u>	<u>5</u>
<u>4. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ</u>	<u>7</u>
<u>5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ</u>	<u>12</u>
<u>A. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ.....</u>	<u>12</u>
<u>B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ</u>	<u>20</u>
<u>6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (Diversity)</u>	<u>23</u>
<u>7. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ</u>	<u>25</u>
<u>8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....</u>	<u>28</u>
<u>9. ΙΣΧΥΣ & ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ</u>	<u>29</u>

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ

1.1. Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας με την επωνυμία «ORILINA PROPERTIES A.E.E.A.Π» [εφεξής η «Εταιρεία»], η οποία θεσπίσθηκε κατόπιν σχετικής έγκρισής της από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατ' άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 4706/2020 και εν συνεχεία εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, κατ' άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020 [εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας» ή η «Πολιτική»] και η οποία έχει καταρτισθεί με βάση το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και δη σύμφωνα με τη με αριθ. 60/18.09.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς [εφεξής η «Εγκύκλιος»], καθώς επίσης και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει [εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης»], αποτελεί μέρος του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 Ν. 4706/2020, που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και συνίσταται στο σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, την αντικατάσταση και την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

1.2. Η Πολιτική Καταλληλότητας αποτελεί αφενός χρήσιμο μηχανισμό επικοινωνίας με τους μετόχους της Εταιρείας, καθώς μέσω της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση αλλά και την εκλογή των υποψηφίων μελών με βάση, μεταξύ άλλων και των αρχών και κανόνων που αυτή θεσπίζει, διευκολύνονται η άσκηση των δικαιωμάτων τους και ο ενεργός διάλογος της Εταιρείας με αυτούς και αφετέρου, αποτελεί σημαντικό εργαλείο άμβλυνσης της διάστασης μεταξύ των ιδιοκτητών / μετόχων της Εταιρείας και των διοικούντων αυτής, μέσω της εκλογής των μελών του ανώτατου διοικητικού οργάνου της Εταιρείας βάσει θεσπισμένου αρχών και κριτηρίων, εισάγοντας έτσι ένα πλαίσιο μετοχικής εποπτείας (shareholder stewardship).

1.3. Η Εταιρεία για τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της αφενός το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και συγκεκριμένα το Ν. 4706/2020 και ιδίως τις διατάξεις του άρθρου 3 του εν λόγω νόμου, την Εγκύκλιο, καθώς και εκείνες που

σκιαγραφούν το ρόλο, τις αρμοδιότητες και τις ιδιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου την αρχή της αναλογικότητας αναφορικά με τη θέση της στην ελληνική αγορά.

2. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

2.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκής, τεκμηριωμένη και διέπεται από αρχές διαφάνειας και αναλογικότητας.

2.2. Ειδικότερα, η Πολιτική Καταλληλότητας διατυπώνει σαφώς και με τρόπο ολοκληρωμένο, διαφανή και επαρκή τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του, όπως επίσης και στα κριτήρια για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και της συλλογικής καταλληλότητας αυτού.

2.3. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη της το μέγεθος, τη φύση, το εύρος, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, όπως επίσης και την εσωτερική οργάνωση και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων.

2.4. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στα κριτήρια καταλληλότητας δεν οδηγεί σε χαλάρωση των αντίστοιχων προτύπων, αλλά έχει ως αποτέλεσμα μια διαφοροποιημένη προσέγγιση ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης ή την εφαρμογή των εν λόγω.

2.5. Η Πολιτική Καταλληλότητας και η εφαρμογή της βρίσκονται σε συμφωνία με τις σχετικές προβλέψεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

2.6. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μεταξύ άλλων, εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά της, ενώ παράλληλα προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ή εκτάκτως όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά

γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, εισηγείται την τροποποίησή της – προβαίνοντας σε συγκεκριμένες προτάσεις – και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη και τις συστάσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχών άλλων εξωτερικών συμβούλων. Αξιολογεί, επίσης, εάν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κατάλληλα για τη θέση τους και πληρούν σε διαρκή βάση τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια της Πολιτικής Καταλληλότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Πεδίο εφαρμογής

3.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 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.

3.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, όπως επίσης και οι λοιπές επιτροπές, μονάδες και διευθύνσεις το έργο των οποίων συνδέεται με την εφαρμογή και την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας, λαμβάνουν επίσης υπόψη και εφαρμόζουν στο μέτρο του δυνατού τις ρυθμίσεις της.

Χρόνος αξιολόγησης της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου

3.3. Η Εταιρεία διασφαλίζει την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την αξιολογεί και επαναξιολογεί:

- (α) κατά τον διορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οπότε και η σχετική αξιολόγηση περιορίζεται στα νέα υποψήφια μέλη·
- (β) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως προς τη διατήρηση της καταλληλότητας στο πρόσωπό τους,
- (γ) σε συνεχή βάση και δη στις εξής ενδεικτικές περιπτώσεις:
 - (i) όταν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου·
 - (ii) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το Διοικητικό Συμβούλιο

3.4. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει συνολικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία, ώστε να μπορεί να κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων. Παρά τις απαιτήσεις πείρας, γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται για κάθε ένα εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε ατομικό επίπεδο, θα πρέπει να διασφαλίζεται επιπροσθέτως ότι η συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αποτυπώνει και αντικατοπτρίζει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών. Η Εταιρεία διασφαλίζει ανά πάσα στιγμή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και, με πρωτοβουλία και επιμέλεια της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, την αξιολογεί και την επαναξιολογεί:

- (α) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων:
 - (i) κατά τον διορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου·
 - (ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του Διοικητικού Συμβουλίου·

(β) σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου·

3.5. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μεμονωμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και αντιστρόφως. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο.

3.6. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της οικείας αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

4. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

4.1. Μέγεθος και Σύνθεση

4.1.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Το μέγεθος και η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου επιτρέπουν την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του και αντικατοπτρίζουν το μέγεθος, τη δραστηριότητα και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της Εταιρείας.

4.1.2. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το

επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει ποικιλομορφία ως προς το φύλο, καθώς και ποικιλομορφία δεξιοτήτων, απόψεων, ικανοτήτων, γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους. Η σύνθεση αυτή στοχεύει στην καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των εταιρικών στόχων καθώς και τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση μεταξύ των φύλων και διαφορετικών ατόμων, δεδομένου ότι έτσι αυξάνεται η δεξαμενή ικανοτήτων, εμπειρίας και οπτικής, που η Εταιρεία διαθέτει για τις υψηλότερες θέσεις της, καθώς και η ανταγωνιστικότητά της, η παραγωγικότητά της και η καινοτομία της.

4.2. Γνώσεις, Δεξιότητες, Εμπειρία & Διάθεση Επαρκούς Χρόνου

4.2.1. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

4.2.2. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν βασικές γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριότητας της Εταιρείας, καθώς και το χρηματιστηριακό κλάδο και του κανονιστικού πλαισίου που διέπει τις εταιρείες οι μετοχές των οποίων είναι εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά που λειτουργεί στην Ελλάδα. Μπορεί να θεωρηθεί απαραίτητη η πρόσθετη εμπειρία με βάση σχετικές παραμέτρους, π.χ. τα συγκεκριμένα καθήκοντα για τα οποία προορίζεται ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, τη φύση, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα της του τομέα της δραστηριότητας της Εταιρείας που θα του ανατεθεί ή με βάση άλλες παραμέτρους που τυχόν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην εκάστοτε περίπτωση.

4.3. Ατομική και Συλλογική Καταλληλότητα

4.3.1. Κατά την επιλογή, την αντικατάσταση και την ανανέωση της θητείας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

4.3.2. Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα

4.3.3. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους, ώστε να είναι σε θέση να ασκούν τις αρμοδιότητές τους, να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.

4.4. Διαρκής παρακολούθηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

4.4.1. 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 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. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνει σε επαναξιολόγηση της καταλληλότητας στις παρακάτω ενδεικτικά αναφερόμενες περιπτώσεις, υπό την επιφύλαξη των οριζόμενων παραπάνω.:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

γ) 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.

4.4.2. Ειδικότερα και αναφορικά με την πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας, η Εταιρεία συμμορφώνεται με τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 3 Ν. 4706/2020 και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

4.4.3. Η διαρκής παρακολούθηση και αξιολόγηση των ατομικών και συλλογικών επιδόσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται από το αυτό με πρωτοβουλία και εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία συνεργάζεται με και συνδράμεται, όπου είναι αναγκαίο, από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες. Στο πλαίσιο της εν λόγω συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης της (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας εξετάζονται ενδεικτικά τα εξής:

(α) η αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τη λειτουργία του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από την ως άνω λειτουργία·

(β) η αποτελεσματική και συνετή διαχείριση της Εταιρείας, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το Διοικητικό Συμβούλιο ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας·

(γ) η ικανότητα του Διοικητικού Συμβουλίου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας·

(δ) η επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, ο βαθμός συμμετοχής, η καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων·

(ε) κάθε μεταβολή στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής της Εταιρείας·

(στ) οι στόχοι επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την Εταιρεία και το Διοικητικό Συμβούλιο·

4.4.4. Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του θα πρέπει να λαμβάνει χώρα ετησίως, και εφόσον τούτο δεν κρίνεται αναγκαίο, για λόγους που μπορούν να τεκμηριωθούν επαρκώς, τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια – με την εξαίρεση της εξέτασης της συνδρομής των ασυμβιβάστων των παρ. 4 επ. του άρθρου 3 Ν. 4706/2020 και της πλήρωσης των κριτηρίων ανεξαρτησίας των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020, όπου η επαγρύπνηση της Εταιρείας είναι μεν διαρκής, αλλά θα πρέπει να επανεξετάζεται πάντα από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση κατ' άρθρο 9 παρ. 3 Ν. 4706/2020 – και να στηρίζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία περιγράφεται επαρκώς στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Στη διαδικασία αυτή προΐσταται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, βασίζεται σε σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και τα αποτελέσματά της συζητούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Σε συνέχεια της αξιολόγησης, ο Πρόεδρος λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών. 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. 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. Το Διοικητικό Συμβούλιο περιγράφει συνοπτικά στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης τη διαδικασία αξιολόγησης του ιδίου, καθώς και των επιτροπών του.

4.4.5. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω προκύπτει το συμπέρασμα, ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί

ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να διοριστεί. Εάν διαπιστωθεί η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός (ήδη διορισμένου) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να προβεί αμελλητί στην παύση και στην αντικατάστασή του. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των μελών, η Εταιρεία λαμβάνει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

4.4.6. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω προκύπτει το συμπέρασμα ότι το Διοικητικό Συμβούλιο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρεία προβαίνει εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων. Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, λαμβάνεται υπόψη η ιδιαίτερη κατάσταση και οι συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα: αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου· αντικατάσταση ορισμένων μελών· πρόσληψη πρόσθετων μελών· πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων· εκπαίδευση μεμονωμένων μελών· ή εκπαίδευση για το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητά του.

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

A. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

5.1. Η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται ιδίως με βάση τα παρακάτω αναφερόμενα κριτήρια καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία είναι γενικά και

εφαρμόζονται για όλα τα μέλη, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, και πάντα υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας σε σχέση με τα μεγέθη της Εταιρείας που κατά περίπτωση λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή των εν λόγω κριτηρίων – εφόσον τούτο ενδείκνυται (λ.χ. η αρχή της αναλογικότητας δεν μπορεί να αφορά στα εγγύα ήθους, ανεξάρτητης κρίσης, καλής φήμης κ.ο.κ.).

5.2. Τα ειδικά κωλύματα, οι υποχρεώσεις και οι προϋποθέσεις που προβλέπει η νομοθεσία (λ.χ. τα κωλύματα του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 Ν. 4706/2020, οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 Ν. 4706/2020, οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, οι προϋποθέσεις καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 Ν. 4449/2017, για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι παράλληλα και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας.

5.3. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

5.3.1. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει ένα πρόσωπο λόγω της επαγγελματικής του πορείας και σταδιοδρομίας, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που ένα πρόσωπο αποκτά μέσω της εκπαιδευτικής και ακαδημαϊκής του πορείας αλλά και της εν γένει θεωρητικής του κατάρτισης γύρω από τις δραστηριότητες της Εταιρείας και το χρηματοπιστωτικό κλάδο.

5.3.2. Αναφορικά με την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομές σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς, κυρίως, πλην όμως όχι περιοριστικά

και ανά κρινόμενη περίπτωση, οικονομικά, δίκαιο, διοίκηση επιχείρησης, κανονιστική ρύθμιση του τομέα της εταιρείας κτλ. Από την άλλη πλευρά, η πρακτική εμπειρία σταθμίζεται λαμβάνοντας υπόψη τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, καθώς και της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας. Λαμβάνονται επίσης υπόψη τα προγράμματα κατάρτισης που έχει ήδη ολοκληρώσει ή πρόκειται να ολοκληρώσει ο διοριζόμενος.

5.3.3. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται ιδίως τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της ευρύτερης ακαδημαϊκής και επαγγελματικής κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, κάθε μέλος ή υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλει, μέσω της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, τις σχετικές πληροφορίες περί των γνώσεων, των δεξιοτήτων και εμπειρίας στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

5.3.4. Ειδικότερα και αναφορικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που ένα (υποψήφιο) μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχει για να μπορεί να επιτελέσει τα καθήκοντά του σε σχέση με τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας, η Εταιρεία θέτει και αναζητά τα κάτωθι κριτήρια καταλληλότητας:

- 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

5.3.5. Τα παραπάνω κριτήρια λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των υποψηφίων ή υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, όχι όμως με απόλυτο τρόπο, καθώς και κατά περίπτωση μπορεί να κριθεί ότι παρά το γεγονός ότι δεν πληρούνται ορισμένα εξ αυτών, το συγκεκριμένο πρόσωπο – σφαιρικά αξιολογούμενο – έχει τις κατάλληλες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την κάλυψη των θέσεων αυτών. Στην περίπτωση αυτή η Εταιρεία μεριμνά για την άμεση και αποτελεσματική κατάρτιση των προσώπων αυτών, σε συγκεκριμένους γνωστικούς κλάδους στους οποίους ενδεχομένως υστερούν.

5.3.6. Σε κάθε περίπτωση η πλήρωση των ως άνω κριτηρίων τεκμηριώνεται – τόσο στο πλαίσιο της ανάδειξης των υποψηφίων όσο και της περιοδικής αξιολόγησης – επαρκώς, μέσω της προσκόμισης από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικών δικαιολογητικών και στοιχείων (λ.χ. πτυχίο από κάποιο πανεπιστημιακό ίδρυμα, πλήρες βιογραφικό σημείωμα, λοιπά διπλώματα, τίτλοι σπουδών και βεβαιώσεις συμμετοχής σε σεμινάρια, τίτλοι επάρκειας σε ξένες γλώσσες κ.λπ.), τα οποία φυλάσσονται από τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού στο ειδικό τηρούμενο αρχείο για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, υποψήφια και μη. Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του. Ειδικότερα και αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

5.3.7. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας προκύπτει από την ίδια τη διαδικασία, καθώς το επίπεδο της απαιτούμενης εμπειρίας εξαρτάται από τα βασικά χαρακτηριστικά της Εταιρείας, όπου όσο πιο σύνθετα είναι, τόσο μεγαλύτερη εμπειρία απαιτείται.

5.3.8. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν, κατ' ελάχιστον, βασικές θεωρητικές γνώσεις διοίκησης και διαχείρισης, οι οποίες να τους επιτρέπουν να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρείας. Το επίπεδο και η φύση της εμπειρίας που απαιτείται από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των διοικητικών του καθηκόντων μπορεί να διαφέρουν από την εμπειρία που απαιτείται από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο των εποπτικών του καθηκόντων.

5.4. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

5.4.1. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα, ώστε να διασφαλίζεται η συνετή και χρηστή διοίκηση της Εταιρείας αφενός και η διατήρηση της καλής φήμης αυτής αφετέρου. Κατά τεκμήριο θεωρείται ότι ένα υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά. Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του διοριζομένου εγείρει αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει τη συνετή και χρηστή διαχείριση της Εταιρείας, τούτο αποτελεί αντένδειξη της πλήρωσης των ως άνω κριτηρίων.

5.4.2. Η αρχή της αναλογικότητας δεν μπορεί να εφαρμοσθεί στα εν λόγω κριτήρια φήμης και ήθους, ούτε στην αξιολόγηση αυτών, δεδομένου ότι κάποιος μπορεί να έχει είτε καλή είτε κακή φήμη.

5.4.3. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές

αποφάσεις εις βάρος του και τυχόν απόφαση οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής περί αποκλεισμού του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωσή με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 Ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη και αξιολογούνται τα κάτωθι:

- α) η φύση της κατηγορίας (μεταξύ άλλων, κατά πόσον η κατηγορία είναι ποινικής ή διοικητικής φύσης ή κατά πόσον περιλαμβάνει κλονισμό της σχέσης εμπιστοσύνης),
- β) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους,
- γ) η προσωπική συμμετοχή του διοριζομένου και ο ρόλος του ως εμπλεκόμενου προσώπου, ιδίως όσον αφορά εταιρικές παραβάσεις,
- δ) η σοβαρότητα του αδικήματος ή του μέτρου,
- ε) οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών ή επιβαρυντικών παραγόντων (λ.χ. άλλες τρέχουσες ή προηγούμενες ανακρίσεις, επιβληθείσες διοικητικές κυρώσεις, απόλυση από θέση εργασίας ή οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης κ.λπ.),
- στ) η ποινή που επιβλήθηκε,
- ζ) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία (π.χ. ανάκριση, δίωξη, ποινή, έφεση) και η πιθανή κύρωση σε περίπτωση καταδίκης,
- η) τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, και
- θ) ο χρόνος που έχει παρέλθει από την επιλήψιμη πράξη καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου μετά από την παράβαση ή το αδίκημα και τυχόν υποτροπή αυτού.

5.4.4. Δύναται να διενεργηθεί και αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών από τον διοριζόμενο και την Εταιρεία, έτσι ώστε να επιβεβαιωθεί η εμπιστοσύνη της στον διοριζόμενο και να μειωθεί ο κίνδυνος που διατρέχει η Εταιρεία ως προς τη φήμη της. Λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους και τα κριτήρια ήθους και φήμης που παρατίθενται ανωτέρω, η σχετική αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας των (υποψήφιων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, διενεργείται σε πρώτο στάδιο από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες με εξέχοντα ρόλο εκείνον της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επί τη βάσει σχετικού Ερωτηματολογίου-Δήλωσης. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες υποβάλλουν, το ταχύτερο δυνατόν, την εισήγησή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5.4.5. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει, επίσης, να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών τυχόν συμβάντων ή σσωνος σημασίας στη φήμη ενός μέλους. Σε κάθε περίπτωση, επαφίεται στις Αρμόδιες Υπηρεσίες, και τελικώς, στο Διοικητικό Συμβούλιο, η αξιολόγηση ως προς τον βαθμό στον οποίο η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του (υποψήφιου) μέλους —όπως τούτη προκύπτει από τις πληροφορίες που συλλέγονται από την Εταιρεία εγείρει βάσιμες αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες και, τελικώς, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, επί τη βάσει δεόντως αιτιολογημένης απόφασης, να προσδώσει διαφορετική βαρύτητα στους παράγοντες ή καταστάσεις που αναφέρονται παραπάνω ή/και να λάβουν υπόψη τους άλλα πραγματικά περιστατικά, καταστάσεις και παράγοντες που επιδρούν κατά τρόπο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στην ανωτέρω αξιολόγηση της φήμης και ήθους του (υποψήφιου) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.4.6. Με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, κάθε πρόσφορο στοιχείο, ιδίως το ποινικό μητρώο, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, με συνεκτίμηση του είδους της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, του ρόλου του εμπλεκόμενου

προσώπου, της ποινής που επιβλήθηκε, του σταδίου στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Θα πρέπει, επίσης, να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Θα πρέπει δε να λαμβάνεται υπόψη τυχόν σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο, με συνεκτίμηση των περιόδων παραγραφής που ισχύουν σύμφωνα με το εφαρμοστέο δίκαιο.

5.4.7. Τυχόν εκκρεμούσες διαδικασίες μπορεί, επίσης, να έχουν αντίκτυπο στην ικανότητα του μέλους να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του και για αυτό αξιολογούνται και σε αυτήν τη βάση.

5.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

5.5.1. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι σε θέση να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην Εταιρεία με βάση τη θέση και το ρόλο τους. Η διενεργούμενη αξιολόγηση περί του εκτιμωμένου χρόνου που δύναται να διαθέσει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αφενός ποσοτική (λ.χ. βάσει του αριθμού των θέσεων του μέλους σε έτερα διοικητικά όργανα) και αφετέρου ποιοτική (λ.χ. το μέγεθος των οντοτήτων στη διοίκηση των οποίων συμμετέχει). Έτσι, ο χρόνος που ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να διαθέτει για τα καθήκοντά του επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως ενδεικτικά η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει σε άλλα διοικητικά όργανα· το μέγεθος και η κατάσταση των οντοτήτων στις οποίες το μέλος κατέχει τις θέσεις αυτές, καθώς και η φύση, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του· το μέρος ή η χώρα όπου εδρεύουν οι οντότητες· και άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές υποχρεώσεις και συνθήκες (π.χ. τυχόν δικαστική υπόθεση στην οποία εμπλέκεται το (υποψήφιο) μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου). Τα μέλη του Διοικητικού συμβουλίου δεν πρέπει να συμμετέχουν σε Διοικητικά

Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνουν πάραυτα την Εταιρεία σχετικά με τις τυχόν υποχρεώσεις ή/και την ετεροαποσχόληση που έχουν αναλάβει κατά τα αναφερόμενα αμέσως ανωτέρω.

5.5.2. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον το υποψήφιο ή υφιστάμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα είναι σε θέση να διαθέτει επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων του, η Εταιρεία θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη την ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση και ανάπτυξη, καθώς και την ανάγκη πρόβλεψης σε περίπτωση απροσδόκητων συνθηκών, οι οποίες δεν αφορούν μόνο κρίσεις που σχετίζονται με την Εταιρεία, αλλά και καταστάσεις που θα μπορούσαν απροσδόκητα να επηρεάσουν τον χρόνο που κάποιος διαθέτει για τα καθήκοντά του. Έτσι, η Εταιρεία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της ότι ο εκτιμώμενος χρόνος που τυχόν απομένει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου εν τοις πράγμασι θα είναι αρκετά μειωμένος εξαιτίας μη αναμενόμενων συνθηκών που επηρεάζουν τη διαθεσιμότητα του διοριζόμενου· παράλληλα, οι μη αναμενόμενες ανάγκες για τη διαχείριση ενδοεταιρικών ζητημάτων που τυχόν ανακύψουν θα πρέπει να συνυπολογισθούν κατά την εξέταση της επάρκειας του χρόνου που μπορεί να διαθέσει ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

5.6. Γενικές αρχές

5.6.1. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του αντικατοπτρίζει τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση του ρόλου του και κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

5.6.2. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες και αποτελεσματικές αποφάσεις συνεκτιμώντας διάφορους κινδύνους και παραμέτρους που συνοδεύουν μία επιχειρηματική απόφαση, όπως το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική, τον κλάδο και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, δεδομένου και του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου να εποπτεύει την ανώτατη διοίκηση που διαδραματίζει σημαντικότατο ρόλο της επιχειρηματικής δράσης της Εταιρείας, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να επεμβαίνουν ευθέως σε καταστάσεις που απαιτείται.

5.6.3. Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Για το σκοπό αυτό, υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα δράσης της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή τόσο η διεξαγωγή εποικοδομητικής συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν, όσο και να λαμβάνονται αποφάσεις οι οποίες να κείνται υπέρ του εταιρικού συμφέροντος, συνυπολογίζοντας όμως και τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να μπορούν, σε συνδυασμό με την ανεξαρτησία κρίσης και βούλησης που πρέπει να τα διακατέχει σε ουσιαστική κριτική των απόψεων των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.6.4. Δεδομένου ότι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά, κυρίως:

α) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν,

β) τον στρατηγικό σχεδιασμό,

- γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- δ) την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- ε) την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- στ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- ζ) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- η) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

5.6.5. Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά την καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγησή, βάσει ειδικής διαδικασίας που καταγράφεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ενώ παράλληλα δεν αποκλείεται η Εταιρεία να αναζητά και αξιολόγηση αυτού από τρίτους ανεξάρτητους συμβούλους. Το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησής του αναφέρει τυχόν κενά και να τα συζητά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν λοιπές μονάδες, επιτροπές και επιμέρους διευθύνσεις των οποίων οι αρμοδιότητες άπτονται του εν λόγω θεμάτων, καθώς η εποπτεία της καταλληλότητας σε συλλογικό επίπεδο του διοικητικού οργάνου εμπίπτει στο πεδίο της συνεχούς εποπτείας της διακυβέρνησης.

5.7. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

5.7.1. Η Εταιρεία εκπροσωπείται επαρκώς ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το ανωτέρω κριτήριο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.7.2. Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων τόσο για την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (Diversity)

6.1. Η Εταιρεία εφαρμόζει Πολιτική Πολυμορφίας για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία περιλαμβάνεται συνοπτικά στο παρόν κεφάλαιο της Πολιτικής Καταλληλότητας, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, έτσι ώστε να συγκεντρώνεται ευρύ φάσμα προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με απώτερο σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Με αυτόν τον τρόπο ενισχύεται η έκφραση διαφορετικών οπτικών και προσεγγίσεων, που να αντανakλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας, εμπνέεται εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.

6.2. Πέραν της πολυμορφίας ως προς το φύλο θα πρέπει να υπάρχει και ποικιλομορφία δεξιοτήτων, απόψεων, ικανοτήτων, γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους. Στο πλαίσιο αυτό, επιδιώκεται η μέγιστη πολυμορφία, συμπεριλαμβανόμενης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η σύνθεση αυτή στοχεύει στην καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των εταιρικών στόχων, δεδομένου ότι έτσι αυξάνεται η δεξαμενή ικανοτήτων, εμπειρίας και οπτικής, που η Εταιρεία διαθέτει για τις υψηλότερες θέσεις της, καθώς και η ανταγωνιστικότητά της, η παραγωγικότητά της και η καινοτομία της. Στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνεται ειδική αναφορά στο κριτήριο της Πολυμορφίας που εφαρμόζονται από την Εταιρεία, ως προς τη σύνθεση τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου της και στο ποσοστό εκπροσώπησης κάθε φύλου.

6.3. Κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών ή αξιολόγηση των υφισταμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής,

χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

6.4. Στους στόχους της πολυμορφίας εμπεριέχεται η παροχή της δυνατότητας έκφρασης στο Διοικητικό Συμβούλιο διαφορετικών απόψεων ώστε να επιτυγχάνεται επικοινωνητικός διάλογος και οι τελικές αποφάσεις να λαμβάνονται με την άσκηση κριτικού ελέγχου των μελών που έχουν μεταξύ τους διαφορετική ηλικία, φύλο, γεωγραφική προέλευση, επαγγελματικό υπόβαθρο, γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες, κατά τρόπο ώστε να αποφεύγεται η συναινετική ομαδική σκέψη, η οποία αποδίδεται μεταξύ άλλων και στην ομοιομορφία.

6.5. Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση, το εύρος, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, όπως επίσης και την εσωτερική οργάνωση και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων, η απαίτηση για πολυμορφία δεν μπορεί να αποτελέσει το πρωταρχικό κριτήριο ανάδειξης και επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε βάρος έτερων κριτηρίων όπως είναι οι γνώσεις, οι ικανότητες, η εμπειρία κ.ο.κ. Σε διαφορετική περίπτωση, ενδέχεται να τεθεί σε διακινδύνευση ο στόχος που συνίσταται στον εξοπλισμό του διοικητικού οργάνου κατά τρόπο ώστε να είναι σε θέση να λαμβάνει τις αποφάσεις του με επαρκή πληροφόρηση και τεκμηρίωση την οποία μπορεί να αξιοποιήσει.

6.6. Η Εταιρεία προσπαθεί να εντάξει στο Διοικητικό της Συμβούλιο πρόσωπα που θα παρουσιάζουν πολυμορφία μεταξύ τους. Η Εταιρεία δεν απορρίπτει ένα πρόσωπο, όπου παρά το γεγονός ότι πληροί τα κριτήρια της ατομικής καταλληλότητας, εντούτοις διαφέρει ως προς το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνοτική ή κοινωνική προέλευση, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την περιουσία, τη γέννηση, την αναπηρία, την ηλικία ή το σεξουαλικό προσανατολισμό.

7. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

7.1. Αναλόγως των ιδιοτήτων και των μερικότερων θέσεων που μπορεί να κατέχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία στο πλαίσιο αυτό εξετάζει συγκεκριμένα κριτήρια τα οποία κατατείνουν στην εξακρίβωση της καταλληλότητάς τους για την τον πρώτον κάλυψη της θέσης τους, καθώς και την παρακολούθηση και επιβεβαίωση της διατήρησης της καταλληλότητας αυτής.

7.2. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

7.2.1. Αναφορικά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα μέλη της θα πρέπει, πέραν των παραπάνω κριτηρίων ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, να πληρούν ορισμένες περαιτέρω προδιαγραφές, οι οποίες απαιτούνται για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους:

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

α) 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.

β) 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 Ν 4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

γ) Απαραίτητη είναι, επίσης, η επάρκεια γνώσεων στους τομείς: (i) της εύρεσης προσωπικού/υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ή έστω της συνδρομής της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού στο έργο αυτό, (ii) της αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών – τόσο πριν από την «πρόσληψη» όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους – (iii) του συντονισμού της επικοινωνίας στις συνεντεύξεις και τις μετέπειτα αξιολογήσεις, (iv) της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων, (v) της οργάνωσης του προσανατολισμού, της κατάρτισης και της μερικότερης εκπαίδευσης των (νέων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και (vi) του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της κατάρτισης των σχετικών ερωτηματολογίων ή/και λοιπών εγγράφων (φόρμες) αξιολόγησης.

δ) Παρότι είναι επιθυμητή η κατοχή ακαδημαϊκού τίτλου σπουδών ή /και κάποια βεβαίωση παρακολούθησης σεμιναρίων σχετικά με τη διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού, ή σχετικό τομέα που να άπτεται τόσο των αποδοχών, όσο και της ανάδειξης υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εντούτοις αυτό δεν είναι απολύτως αναγκαίο, καθώς η γνωστική επάρκεια μπορεί να υφίσταται και να προκύπτει από την προηγούμενη σχετική επαγγελματική ή/και επιχειρηματική εμπειρία του (υποψήφιου) μέλους, τα χρόνια της ενασχόλησής του με τον εν λόγω τομέα, κ.ο.κ.

7.3. Επιτροπή Ελέγχου

7.3.1. Αναφορικά με την Επιτροπή Ελέγχου, εφαρμόζονται τα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) Ν. 4449/2017, ως ισχύει. Ειδικότερα, τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτουν επαρκή γνώση του τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Ως προς αυτό λαμβάνεται υπόψη τόσο ο κλάδος / υποκλάδος στον οποίον έχει η ενταχθεί η Εταιρεία στο Χρηματιστήριο Αθηνών, όσο και του ειδικότερου τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας.

7.3.2. 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

7.3.3. 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:

α) 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, θεωρείται αναγκαία, όπως επίσης και η γνώση των ελληνικών λογιστικών προτύπων.

β) 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.

8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ & ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

8.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία και η τελευταία έχει προβλέψει τόσο σε αυτήν όσο και στο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει, τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας.

8.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας. Σε αυτό του το έργο έχει τη συνδρομή των Αρμοδίων Υπηρεσιών και κυρίως της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

8.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατ' άρθρο 18 παρ. 3 Ν. 4706/2020, στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 152 Ν. 4548/2018, συμπεριλαμβάνει αναφορά στην εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας κατά την κλειόμενη εταιρική χρήση. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο συμπεριλαμβάνει στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης αναφορά: (i) στην Πολιτική Καταλληλότητας και στα πρόσωπα που είναι αρμόδια για την παρακολούθηση και εφαρμογή της· (ii) στα πεπραγμένα των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Αρμοδίων Υπηρεσιών, το έργο των οποίων συνδέεται με την Πολιτική (iii) στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας· (iv) σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις των επιτροπών του, καθώς και (v) σε πληροφορίες για τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε κύριο διευθυντικό στέλεχος στην Εταιρεία.

8.4. Το Διοικητικό Συμβούλιο, συνεπικουρούμενο από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες και κυρίως την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε τακτική περιοδική – τουλάχιστον ανά διετία – αξιολόγησή της, καθώς και σε έκτακτη, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές

που επιτάσσουν μία τέτοιου είδους αξιολόγηση (λ.χ. μεταβολή των δραστηριοτήτων της εταιρείας ή/και του εύρους αυτών, μεταβολή του κανονιστικού πλαισίου που διέπει την Εταιρεία, ώστε να επηρεάζονται ανάλογα οι ανάγκες και η απαιτούμενη ατομική και συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταβολές στο κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη σύνθεση και τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.).

8.5. Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τόσο της Πολιτικής Καταλληλότητας, όσο και της εφαρμογής αυτής και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης στην Πολιτική και της εν τοις πράγμασι ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει επισταμένως τα ως άνω πορίσματα και προβαίνει αμελλητί σε σχετικές εισηγήσεις και προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο θα πρέπει να τις λάβει υπόψη του και να τις αξιολογήσει, λαμβάνοντας αποτελεσματικά και επαρκή μέτρα για την αποκατάσταση των ως άνω ελλείψεων. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί τη συμμόρφωση του Διοικητικού Συμβουλίου με τις παραπάνω εισηγήσεις της και μεριμνά για την εν τοις πράγμασι υλοποίηση αυτών.

9. ΙΣΧΥΣ & ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

9.1. Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, κατ' άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020.

9.2. Οι τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται το πρώτον από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 Ν. 4706/2020. Οι ουσιώδεις τροποποιήσεις θα πρέπει να εξετάζονται ανά περίπτωση και θα ισχύουν από την έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση, σε αντίθεση με τις λοιπές επουσιώδεις τροποποιήσεις για την θέση σε ισχύ των οποίων αρκεί η έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

9.3. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου καθώς και η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, καθώς και λοιπές Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρείας παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, μέσω της συνεργασίας τους τόσο μεταξύ τους, όσο και με το καταρχήν αρμόδιο εταιρικό όργανο για τη θέσπιση της εν λόγω πολιτικής, ήτοι του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι παραπάνω επιτροπές και επιμέρους οργανωτικές διευθύνσεις και μονάδες, των οποίων το αντικείμενο είναι συναφές με τη λειτουργία της Πολιτικής Καταλληλότητας παρέχουν επαρκή στήριξη στο Διοικητικό Συμβούλιο για τη σκιαγράφηση των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβανομένης υπόψη τυχόν συμμετοχής του σε επιτροπές αυτού, της φύσης των καθηκόντων του, αναλόγως του εάν πρόκειται για εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και του χαρακτηρισμού του ως ανεξάρτητου ή μη, καθώς και των ειδικότερων ασυμβιβάστων ή χαρακτηριστικών ή συμβατικών δεσμεύσεων που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.