



**Πολιτική Καταλληλότητας
των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Ιούνιος 2021

Πίνακας Περιεχομένων

Προοίμιο.....	3
I. Αρχές για την Επιλογή, Αντικατάσταση ή Ανανέωση της Θητείας των Μελών του Δ.Σ.	3
II. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	3
III. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των Μελών του Δ.Σ.	5
A. Ατομική Καταλληλότητα	5
B. Συλλογική Καταλληλότητα	6
IV. Κριτήρια Πολυμορφίας για την Επιλογή των Μελών του Δ.Σ.	7
V. Εφαρμογή, παρακολούθηση, τροποποίηση της Πολιτικής και τήρηση αρχείων.....	

Προοίμιο

Το Δ.Σ. της Εταιρείας στην από... Συνεδρίαση του ενέκρινε την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 και των Κατευθυντήριων γραμμών για την πολιτική καταλληλότητας όπως εξειδικεύονται στην υπ' αριθμ. 60/18.9.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Η Πολιτική Καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Για τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και η ειδικότερη περιγραφή και φύση των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων κάθε μέλους Δ.Σ. (εκτελεστικό ή μη, ανεξάρτητο), η τυχόν συμμετοχή του σε επιτροπές καθώς και ασυμβίβαστα ή συμβατικές δεσμεύσεις αυτού που συνδέονται με τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας καταγράφονται. Επίσης, καταγράφονται τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

I. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι εναρμονισμένη με την εταιρική κουλτούρα και τα όσα προβλέπονται στο Καταστατικό, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και στο άρθρο 3 του ν. 4706/2020, είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας ενώ παράλληλα προάγει την πολυμορφία, την αξιοκρατία και την αποτελεσματικότητα κατά την επιλογή και κατά τη διάρκεια θητείας των μελών του Δ.Σ.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας. Οι αρχές που διέπουν την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι η συμμόρφωση, η διαφάνεια, η αναλογικότητα, η πολυμορφία, η αξιοκρατία, η αποτελεσματικότητα και η εμπειρία.

II. Αρχές Επιλογής, Αντικατάστασης ή Ανανέωσης της Θητείας των Μελών του Δ.Σ.

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται από επαρκή αριθμό μελών, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και διαθέτει κατάλληλη σύνθεση με βάση την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

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. Για την επιλογή των εκάστοτε κατάλληλων μελών που στελεχώνουν το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη ύπαρξης γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας όχι μόνο στο συγκεκριμένο τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία αλλά και διευρυμένων γενικών γνώσεων και εμπειρίας σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή επικοινωνιακών συζητήσεων για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου και την ορθή λήψη αποφάσεων.

2. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

3. Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολύγες συναλλαγές εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

4. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

5. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

6. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) σε ετήσια βάση καθώς και

β) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου

γ) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.

δ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ.

7. Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

III. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των Μελών του Δ.Σ.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Τα κατωτέρω κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη Δ.Σ. ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους:

- Φήμη, ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: α. Φήμη: Επαρκώς καλή φήμη β. Ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: Επίδειξη των υψηλότερων προτύπων ηθικής, τιμιότητας, ακεραιότητας, αμεροληψίας και πειθαρχίας που αποδεικνύονται μέσω της προσωπικής και επαγγελματικής πορείας ή άλλων δημόσιων δεσμεύσεων
- Γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και λοιπά κριτήρια καταλληλότητας
 - α. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την κατανόηση των δραστηριοτήτων της εταιρίας, της κουλτούρας, του ρυθμιστικού και εποπτικού πλαισίου, των προϊόντων, των γεωγραφικών αγορών και λειτουργιών
 - β. Προηγούμενη εμπειρία / Προϋπηρεσία: Αρκετά χρόνια εμπειρίας σε γενικώς αναγνωρισμένη θέση ευθύνης στο πεδίο εξειδίκευσής τους
 - γ. Ανεξαρτησία στον τρόπο σκέψης και ικανότητα για πρόκληση προβληματισμών: Ικανότητα να διαμορφώνουν και να εκφράζουν ανεξάρτητη άποψη σε όλα τα θέματα με τα οποία ασχολείται το Δ.Σ. και να προκαλούν τη Διοίκηση και τους άλλους υποψηφίους να εκφράζουν απόψεις και προτάσεις
 - δ. Συναδελφικότητα, ομαδικότητα και ηγετικές ικανότητες: Ικανότητα να συνεισφέρουν εποικοδομητικά και παραγωγικά στις συζητήσεις και τις αποφάσεις του Δ.Σ, μαζί με την ικανότητα να κατευθύνουν τέτοιες συζητήσεις ως Πρόεδροι ή Αντιπρόεδροι
 - ε. Επιπρόσθετα κριτήρια για τον διορισμό εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.: Μέσω άλλων θέσεων που κατείχαν ή κατέχουν ως στελέχη, αποδεδειγμένη γνώση, δεξιότητα, εμπειρία και χαρακτήρα προκειμένου να οδηγούν την Εταιρεία και τις θυγατρικές της στην επίτευξη των στρατηγικών τους στόχων, μαζί με προθυμία πλήρους απασχόλησης.
- Σύγκρουση συμφερόντων και ανεξαρτησία σκέψης. Οι υποψήφιοι δεν έχουν πραγματικές, πιθανές ή αντιληπτές συγκρούσεις συμφερόντων των οποίων δεν θα ήταν δυνατή η αποφυγή, ο επαρκής περιορισμός ή η σωστή διαχείριση και οι οποίες

θα τους εμπόδιζαν να εκπροσωπούν τα συμφέροντά όλων των μετόχων της , να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους ως μέλη του Δ.Σ. και να προβαίνουν σε αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (να ενεργούν με ανεξαρτησία σκέψης). Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία. Η εν λόγω Πολιτική περιλαμβάνει και για τα μέλη Δ.Σ. διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση τους. Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και συζητούνται επαρκώς από τα μέλη Δ.Σ. ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού τέτοιων περιπτώσεων

- Δέσμευση για αφιέρωση επαρκούς χρόνου. Διασφαλίζεται ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ.. Η παρουσία στις συνεδριάσεις, η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

Επάρκεια αριθμού ανεξαρτήτων μελών. Το Δ.Σ. θα πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μελών, ώστε να πληροί τις απαιτήσεις που απορρέουν από το γενικά εφαρμοστέο δίκαιο και κανονιστικό πλαίσιο.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

1) Γενικά

Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

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

β) τον στρατηγικό σχεδιασμό

γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές

δ) τη 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,

Η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. ελέγχεται ετησίως, είτε από το ίδιο το Δ.Σ., στο πλαίσιο αυτοαξιολόγησης, είτε από τρίτους συμβούλους.

2. Πολυμορφία

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ λαμβάνει υπόψη της τα ακόλουθα κριτήρια πολυμορφίας:

- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ
- Εκπροσώπηση από διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και εμπειρίας (πολυσυλλεκτικότητα)
- Εκπροσώπηση χωρίς κανένα αποκλεισμό εξαιτίας κάθε είδους διακρίσεων. Η πρόνοια αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Δ.Σ. και στην παροχή ευκαιριών επιμόρφωσης, κατανομή ρόλων, αποδοχών και τυχόν άλλων προνομίων σε αυτά.

IV. Κριτήρια Πολυμορφίας των Μελών του Δ.Σ.

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας, η οποία λαμβάνεται υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ., που συμβάλλει στην ορθή λήψη των αποφάσεων. Στο πλαίσιο αυτό κανένας υποψήφιος δε μπορεί να αποκλειστεί εξαιτίας διακρίσεων (φυλετικών, κοινωνικών, θρησκευτικών, σεξουαλικών κλπ.).

V. Εφαρμογή, παρακολούθηση, τροποποίηση της Πολιτικής και τήρηση αρχείων

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων ενώ παράλληλα ακολουθούνται οι απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής. Η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Ειδικότερα το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του και προς τον σκοπό αυτόν, προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως, ενώ προβλέπεται και η δυνατότητα ανάθεσης της αξιολόγησης σε τρίτους συμβούλους, στην οποία περιλαμβάνεται ως μέρος

αυτής και η αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών, και τα ευρήματα επεξεργάζεται και παρουσιάζει στο Δ.Σ. ο Πρόεδρος του Δ.Σ.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει αναφορά στην εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας .

Επιπλέον, η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο (που μπορεί να είναι ηλεκτρονικό) από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.