



**Πολιτική Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας
Μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Περιεχόμενα

1. Πλαίσιο Κατάρτισης	3
2. Ορισμός	3
3. Στόχοι πολιτικής	4
4 Αρχές της πολιτικής καταλληλότητας	4
5 Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση, ανανέωση της θητείας των μελών ..	5
6 Κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας/απαιτούμενη τεκμηρίωση	6
α. Επάρκεια γνώσεων & δεξιοτήτων.....	6
β. Εχέγγυα ήθους και φήμης.....	8
γ. Σύγκρουση συμφερόντων	9
δ. Ανεξαρτησία κρίσης	13
ε. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.....	14
ζ. Διάθεση επαρκούς χρόνου	16
7 Κριτήρια αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας/απαιτούμενη τεκμηρίωση	16
α. Γενικά	16
β. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.....	18
γ. Κριτήρια πολυμορφίας.....	18
δ. Επιμόρφωση –Εισαγωγική ενημέρωση	18
8 Διαδικασία αξιολόγησης υποψήφιων μελών	19
9. Ετήσια Αξιολόγηση Μελών Δ.Σ	20
10. Γνωστοποίηση της Πολιτικής	21
11. Εγκριση -Τροποποίηση της πολιτικής	21

1. Πλαίσιο Κατάρτισης

Η παρούσα Πολιτική καταλληλότητας και Αξιοπιστίας (εφεξής Πολιτική) καταρτίζεται σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 3 του Ν4706/2020 όπως ισχύει και αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της ανώνυμης εταιρίας ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ (εφεξής η “εταιρία”) με στόχο, η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με την στρατηγική της εταιρίας και διασφαλίζοντας την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Μέσω της εφαρμογής της, διασφαλίζεται η απόκτηση και διατήρηση προσώπων με ικανότητες, γνώση, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλής φήμης τα οποία διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας, των μετόχων και όλων των εμπλεκόμενων μερών. Με τον τρόπο αυτό ενδυναμώνεται η συνετή διοίκηση της Εταιρείας και ενισχύεται το σύστημα διαχείρισης κινδύνων στους οποίους αυτή εκτίθεται.

Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, την φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς επίσης και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη της την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή του ή μη σε Επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητο ή μη μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με την φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας καθώς και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

2. Ορισμός

Ως Πολιτική Καταλληλότητας 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.

3. Στόχοι πολιτικής

Βασικοί στόχοι της Πολιτικής είναι :

- 3.1 Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας (ατομικής και συλλογικής) και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων-δικαιολογητικών.
- 3.2 Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας τους.
- 3.3 Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά.
- 3.4 Η κατανομή αρμοδιοτήτων στα όργανα της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής.
- 3.5 Η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ της Εταιρείας με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.
- 3.6 Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα πρόσωπα.

4 Αρχές της πολιτικής καταλληλότητας

- 4.1 Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.
- 4.2 Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της εταιρίας.
- 4.3. Η Επιτροπή Αποδοχών και ανάδειξης υποψηφιοτήτων, η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η μονάδα Ανθρωπίνων Πόρων ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και η Νομική Υπηρεσία, δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.
- 4.5. Η αποτελεσματικότητα της πολιτικής θα αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και θα τροποποιείται ή θα επανεξετάζεται.

5 Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση, ανανέωση της Θητείας των μελών

5.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.

5.2 Η Εταιρεία επιδιώκει την στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και φήμης.

5.3 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν 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.

5.4 Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας.

5.5 Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν κατά το δυνατό πριν από την ανάληψη της θέσης την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

5.6 Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της ικανότητας πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

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

β. στην περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους Δ.Σ.,

γ. σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας επαναξιολογείται στις ακόλουθες ενδεικτικά περιπτώσεις :

- εκκίνηση/άσκηση ποινικής δίωξης κατά μέλους του Δ.Σ.

- έκδοσης αμετάκλητης δικαστικής απόφασης
- αλλαγή στην κατάσταση του μέλους του Δ.Σ. ή των συνδεδεμένων με αυτό μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων με τα συμφέροντα της Εταιρείας
- στέρηση της επαγγελματικής άδειας
- λήψη οιασδήποτε αντικειμενικής και εξακριβωμένης πληροφορίας για την αξιοπιστία των προσώπων.

5.7 Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών Επιτροπών.

6 Κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας/απαιτούμενη τεκμηρίωση

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4,5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας και επανεξετάζονται όπου προβλέπεται κατά τις κείμενες διατάξεις του νόμου (όπως άρθρο 9 παρ. 3 ν. 4706/2020).

Ειδικότερα, τα κριτήρια αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. είναι τα εξής:

α. Επάρκεια γνώσεων & δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν απαιτηθεί.

Ειδικότερα, θα πρέπει να διαθέτουν:

(α) επαρκείς γνώσεις στις θετικές, οικονομικές, νομικές ή λοιπές ανθρωπιστικές επιστήμες, οι οποίες να τεκμηριώνονται κατ' ελάχιστο με πτυχίο Ανώτατης Σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ισότιμου με την ημεδαπή επιπέδου ή να διαθέτουν πτυχίο Πολυτεχνικής Σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής,

(β) επαγγελματική επάρκεια για τυχόν εξειδικευμένα θέματα,

(γ) επαρκή γνώση στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας και ειδικότερα εμπειρία στον κλάδο της βιομηχανίας μεταλλουργικών προϊόντων και στους άλλους τομείς δραστηριοποίησης της εταιρίας .

Η ύπαρξη των ανωτέρω προϋποθέσεων διαπιστώνεται μέσω :

-αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων, με πληροφορίες για την κατάρτιση και επαγγελματική τους εμπειρία και

-νομίμως επικυρωμένων αντιγράφων τίτλων σπουδών – επαγγελματικών αδειών και πιστοποιήσεων.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης δύνανται να αξιοποιηθούν και οποιαδήποτε άλλα στοιχεία κρίνονται απαραίτητα.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης της πρακτικής εμπειρίας διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας και της κατάρτισης, η οποία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη 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, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας και το βαθμό ευθύνης του.

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων και της αξιοπιστίας εν γένει εξετάζονται 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 κατάρτισης,

γ. η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί,

δ. οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

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.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν επαρκώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού, τη δομή του ομίλου και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

β. Εχέγγυα ήθους και φήμης

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. Χαρακτηρίζονται από άμεμπτη ηθική.

Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της εντιμότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά όπως έγγραφα της αρμόδιας δικαστικής ή διοικητικής αρχής του κράτους της καταγωγής ή προέλευσής τους για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση 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 του ν. 4706/2020 για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες,

συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Λαμβάνονται επίσης υπόψη ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση/αδίκημα.

Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψηφίου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρχή.

Οι πληροφορίες που υποβάλλονται στην Εταιρεία από τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. δύνανται να υπόκεινται σε έλεγχο για την ακρίβειά τους και εφόσον υπάρξει ανάγκη διενεργούνται σχετικές έρευνες λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Ενδεικτικές περιπτώσεις αποκλεισμού από την υποψηφιότητα προσώπου ως μέλους του Δ.Σ. της Εταιρείας συνιστούν :

(α) να εκκρεμεί εις βάρος του οποιαδήποτε ποινική διαδικασία,

(β) να έχει, είτε το ίδιο, είτε συνδεδεμένα με αυτό πρόσωπα άμεση ή έμμεση σχέση με ανταγωνίστριες επιχειρήσεις ή διατηρεί σχέσεις με την Εταιρεία, άμεσες ή έμμεσες, που η φύση τους δεν επιτρέπει την ανάληψη της συγκεκριμένης θέσης,

(γ) να υπάρχει οποιαδήποτε ένδειξη ότι δεν υπήρξε συνεργάσιμο και διαφανές κατά την επικοινωνία του με τις Εποπτικές και άλλες αρχές.

Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι η υποβολή από κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. προ της επιλογής του ως υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. στην Εταιρεία υπεύθυνης δήλωσης ότι δεν συντρέχει το/τα ανωτέρω κώλυμα/τα. Κάθε μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης κατ' αυτού με οποιαδήποτε ιδιότητα.

γ. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020. Στην εν λόγω Πολιτική περιλαμβάνονται διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση

της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που κατ' εξαίρεση θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων) και αν αυτές δεν είναι δυνατόν να αποφευχθούν για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και την παρακολούθηση και κατά περίπτωση τη γνωστοποίηση των εν λόγω συγκρούσεων συμφερόντων προκειμένου να αποτρέπεται η επιζήμια επίδρασή τους στα συμφέροντα της Εταιρείας και των επενδυτών μετόχων της.

Συναφώς, η Εταιρεία τηρεί αρχείο καταγραφής περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, στο οποίο καταχωρούνται οι περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, οι δράσεις/διορθωτικές ενέργειες που ακολουθήθηκαν για την αντιμετώπιση και τη διαχείριση των περιπτώσεων αυτών καθώς και των εκθέσεων και αναφορών που υποβάλλονται.

Ειδικότερα, τα μέλη του Δ.Σ. έχουν υποχρέωση πίστης στην Εταιρεία και οφείλουν να αποφεύγουν τις συγκρούσεις συμφερόντων με την Εταιρεία και με τις εταιρείες του ομίλου της Εταιρείας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις οικείες πολιτικές αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, κάθε μέλος πρέπει να προβεί σε δηλώσεις σχετικά με το γεγονός ότι δεν υπάρχει ουδεμία οικονομική διασύνδεση με την Εταιρεία που να συνεπάγεται σύγκρουση συμφερόντων ή να διακινδυνεύει την ανεξαρτησία του πριν από τον διορισμό του σύμφωνα με την πολιτική υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.

Περαιτέρω, τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας οφείλουν:

1. Να μην εκμεταλλεύονται για προσωπικό τους όφελος πραγματικές ή πιθανές ευκαιρίες που παρουσιάζονται ως αποτέλεσμα της χρήσης περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας, ως αποτέλεσμα πληροφοριών των οποίων η κατοχή συνδέεται άμεσα με τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. της Εταιρείας ή εν γένει ως αποτέλεσμα της ιδιότητάς τους ως μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας χωρίς τη συναίνεση του Δ.Σ.. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να προωθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας σε κάθε περίπτωση που τους δίνεται η ευκαιρία.

2. Να μην αποκτούν την ιδιότητα μέλους επιχείρησης ή επαγγελματικού φορέα μεταξύ του οποίου και της Εταιρείας έχει ανακύψει στο πρόσφατο παρελθόν ή επίκειται σύγκρουση υπό μορφή δικαστικής διαμάχης, εργατικής κινητοποίησης, παρεμπόδισης του κοινού να πραγματοποιεί συναλλαγές (μποϋκοτάζ) ή άλλης παρόμοιας ενέργειας, η οποία είναι δυνατόν να επηρεάσει σημαντικά (material impact) τα αποτελέσματα ή τη φήμη της Εταιρείας ή/και Εταιρείας και Ομίλου.

3. Απαγορεύεται αυστηρά στα μέλη του Δ.Σ. να χρησιμοποιούν οποιαδήποτε πληροφορία περιέρχεται σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους με σκοπό την πραγματοποίηση συναλλαγών από τους ίδιους ή από τρίτους επί μετοχών της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό τα μέλη του Δ.Σ. και τα συνδεδεμένα με αυτούς πρόσωπα πραγματοποιούν συναλλαγές επί χρεογράφων της Εταιρείας ή άλλων εταιρειών του ομίλου σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στο νόμο και τις σχετικές πολιτικές της Εταιρείας.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωστοποιούν στην Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου σε ετήσια βάση τις κύριες επαγγελματικές θέσεις και δραστηριότητες τους περιλαμβανομένων τυχόν καθηκόντων που έχουν αναλάβει σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, καθώς και τις επωνυμίες νομικών προσώπων στα οποία είτε οι ίδιοι/ες είτε συνδεδεμένα με αυτές πρόσωπα είναι μέτοχοι ή συμμετοχοί κατά ποσοστό που τους επιτρέπει έλεγχο άνω του 10% των δικαιωμάτων ψήφου. Επίσης τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωστοποιούν έγκαιρα στην Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου μέσω του Γραμματέα Δ.Σ. οποιαδήποτε μεταβολή όσον αφορά τα παραπάνω, καθώς και οποιοδήποτε άλλο γεγονός το οποίο ενδεχομένως θα προκαλούσε οποιαδήποτε σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας ή του ομίλου ή μεταβολή της ιδιότητάς τους ως μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ..

4. Οποιαδήποτε οικονομική σχέση ή/και συναλλαγή μεταξύ της Εταιρείας και μέλους του Δ.Σ. ή συνδεδεμένου προσώπου (όπως π.χ. επιχειρηματική συνεργασία) θα πρέπει να εντάσσεται στο κανονικό πλαίσιο εργασιών της Εταιρείας και να διέπεται τηρουμένων των αναλογιών από τους ίδιους όρους με εκείνους που διέπουν τρέχουσες συναλλαγές της Εταιρείας με την υπόλοιπη πελατεία της κατά τη δεδομένη χρονική περίοδο, σε συνδυασμό πάντα με τους κανόνες διαχείρισης των κινδύνων της Εταιρείας.

5. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωστοποιούν έγκαιρα στην Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου μέσω του Γραμματέα Δ.Σ., και πριν την σύναψή της, οποιαδήποτε σημαντική συναλλαγή. Με τον όρο σημαντική συναλλαγή νοείται μία ή περισσότερες συναλλαγές που διενεργείται/ούνται κατά την περίοδο ενός έτους της οποίας/των οποίων η αξία υπερβαίνει

το ποσό των 150.000 ευρώ, ή μεμονωμένη συναλλαγή η αξία της οποίας υπερβαίνει το ποσό των 10.000 ευρώ.

6. Σύμφωνα με το εθνικό και ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με τη χρησιμοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών, τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. είναι υποχρεωμένα να ενημερώνουν την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και την Εταιρεία άμεσα και σε διάστημα όχι μεγαλύτερο των 3 εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία συναλλαγής οποιαδήποτε συναλλαγής μετοχικών τίτλων της Εταιρείας, τις οποίες διενεργούν για δικό τους λογαριασμό, υπό την προϋπόθεση ότι η ετήσια συνολική αξία των εν λόγω συναλλαγών υπερβαίνει το ποσό των 5.000 ευρώ.

7. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να μη συμμετέχουν σε συζητήσεις και αποφάσεις επί οποιουδήποτε θέματος στο οποίο υπάρχει πραγματική ή ενδεχόμενη σύγκρουση των συμφερόντων τους με αυτά της Εταιρείας και του Ομίλου. Σε περίπτωση αμφιβολίας συμβουλευούνται τον Πρόεδρο του Δ.Σ..

8. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. μπορεί να ζητήσει από ένα ή περισσότερα μέλη του Δ.Σ. να απέχουν από τη συζήτηση και την λήψη απόφασης επί συγκεκριμένων θεμάτων εάν κατά την κρίση του υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση ιδιότητας μέλους Δ.Σ. της Εταιρείας, είναι να υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση με την οποία θα αναλαμβάνει την υποχρέωση τήρησης πίστωσης, αποφυγής ανταγωνισμού και οποιασδήποτε ενέργειας υπονομεύει την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ του ιδίου και της Εταιρείας ή του ομίλου, εκτός εάν άλλως επιτραπεί, σύμφωνα με το Νόμο ή το καταστατικό της Εταιρείας.

Περαιτέρω, οι ακόλουθες επαγγελματικές ιδιότητες δεν συμβιβάζονται με την ιδιότητα του μέλους του Δ.Σ.:

1. Ιδιότητες στελέχους, μέλους Δ.Σ., εργαζομένου/ης ή ατόμου με οποιαδήποτε άλλη ιδιότητα η οποία υποδηλώνει υποχρέωση πίστης σε επιχείρηση που συγκαταλέγεται μεταξύ των ανταγωνιστών της Εταιρείας ή άλλους οργανισμούς τα συμφέροντα των οποίων ενδέχεται να συγκρουστούν συστηματικά με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της.

2. Υπάλληλος ή συνεργάτης ελεγκτικής εταιρείας που είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι 2^{ου} βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του.

3. Το μέλος δεν πρέπει να έχει ή να είχε αναλάβει τα τελευταία τέσσερα (4) χρόνια πριν το διορισμό του επιφανή δημόσια καθήκοντα, όπως αυτά του Αρχηγού κράτους ή κυβέρνησης, ανώτατου στελέχους κυβέρνησης, δικαστικού ή στρατιωτικού αξιωματούχου, ανώτατου στελέχους κρατικού οργανισμού, σημαντικού αξιωματούχου πολιτικού κόμματος.

Σε κάθε περίπτωση προϋπόθεση εκλογής υποψηφίου Μέλους Δ.Σ. είναι η υπογραφή υπεύθυνης δήλωσης εκ μέρους του υποψηφίου περί μη συνδρομής στο πρόσωπό του των άνω ασυμβιβάστων ιδιοτήτων.

δ. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξαρτησία του «νου» ή ανεξαρτησία «κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.4706/2020. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

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

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς οι οποίες περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων :

1. Θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων των άλλων μελών του Δ.Σ.,
2. Την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.,

3. Την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthinking).

ε. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη

Για να προταθεί στη Γ.Σ. ένα μέλος ως κατάλληλο για ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος θα πρέπει να πληροί τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια του άρθρου 9 του Ν.4706/2020, γεγονός που θα επιβεβαιώνει με την υπογραφή εκ μέρους του υπεύθυνης δήλωσης αναλόγου περιεχομένου προ της εκλογής του ή και σε μεταγενέστερο στάδιο κατά τη διάρκεια της θητείας του σύμφωνα με τις αποφάσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων.

Οι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στον Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης και επίσης θα πρέπει να είναι απαλλαγμένοι από συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 περί Αωνύμων Εταιρειών.

Συγκεκριμένα, τα κριτήρια για να θεωρηθεί ένα υποψήφιο μέλος ως ανεξάρτητο θα πρέπει:

1. Κατά τον ορισμό του 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.

2. Σχέση εξάρτησης υφίσταται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της εταιρείας.

β) Όταν το μέλος ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος, διατηρεί ή διατηρούσε επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό του με:

βα) την Εταιρεία ή

ββ) συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή

βγ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή

συνδεδεμένης με αυτή εταιρείας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε του προσώπου της παρ. 1 ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας.

γ) Όταν το μέλος ή το πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος:

γα) έχει διατελέσει μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής του,

γβ) έχει διατελέσει διευθυντικό στέλεχος ή διατηρούσε σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό του,

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

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

γε) εκπροσωπεί μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες,

γστ) έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του,

γζ) είναι εκτελεστικό μέλος σε άλλη εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.

ζ. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Ακόμα, η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για 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.

Τέλος, σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση για την εκλογή υποψηφίου στη θέση μέλους Δ.Σ. είναι η εκ μέρους του υπογραφή υπεύθυνης δήλωσης με την οποία θα δηλώνει ότι έλαβε γνώση του ελάχιστου χρόνου που απαιτείται για τη συμμετοχή του σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή επιτροπών της Εταιρείας και της εκτέλεσης των συναφών καθηκόντων. Επιπροσθέτως, το υποψήφιο μέλος θα υποχρεούται με σχετική δήλωσή του να γνωστοποιεί στην Εταιρεία προ της εκλογής του, τον αριθμό των θέσεων του ως μέλους Δ.Σ. σε άλλες εταιρείες, τις απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει ταυτόχρονα καθώς και τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

7 Κριτήρια αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας/απαιτούμενη τεκμηρίωση

α. Γενικά

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

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρία και γνώση μεταξύ των μελών του. Ειδικότερα, βεβαιώνεται ότι υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάσουν τις απόψεις τους.

Η εκάστοτε σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Το Δ.Σ. 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 :

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

Η Εταιρεία διαθέτει ολοκληρωμένο σύστημα εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Προς την επίτευξη του ως άνω σκοπού, προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση.

Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου από τρίτους συμβούλους εγνωσμένου κύρους.

β. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, η οποία ανέρχεται στο 25% επί του συνόλου του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το εν λόγω κριτήριο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ..

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

γ. Κριτήρια πολυμορφίας

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ. εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Η Πολιτική περιλαμβάνεται/αναφέρεται στην πολιτική πολυμορφίας ώστε να διασφαλίζεται ότι έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ. Προβλέπεται ρητώς η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. και δεν εφαρμόζεται κανένας απολύτως αποκλεισμός λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

δ. Επιμόρφωση –Εισαγωγική ενημέρωση

Ειδικότερα ως προς την επιμόρφωση τα νέα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν στο εισαγωγικό πρόγραμμα, το οποίο προσφέρεται από την Εταιρεία και το οποίο περιλαμβάνει παρουσιάσεις, θέματα διαχείρισης κινδύνων, χρηματοοικονομικής διοίκησης του επιχειρησιακού σχεδίου, σημαντικά χρηματοοικονομικά και λογιστικά θέματα, της κανονιστικής συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης, του Κώδικα Δεοντολογίας, της διοικητικής δομής, των εκτελεστικών στελεχών και των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών της Εταιρείας. Η Εταιρεία επιπλέον προσφέρει σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. ανεξαρτήτου φύλου προγράμματα συνεχούς επιμόρφωσης και ανάπτυξης με σκοπό να βελτιώσει τις ικανότητες εποπτείας του Δ.Σ..

8 Διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων μελών

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων. Εφόσον μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας αναλάβει προσωρινά θέση στο Δ.Σ. λόγω παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης άλλου μέλους αφού έχει προηγηθεί εισήγηση από την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων η επιβεβαίωση της ιδιότητας του αυτής θα γίνεται από την αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Βήματα διαδικασίας αξιολόγησης προσώπων

Τα αρμόδια όργανα της διαδικασίας αυτής καθορίζονται ως ακολούθως :

Για κάθε υποψήφιο πρόσωπο συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται «Έκθεση Αξιολόγησης» (εφεξής Έκθεση) από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων, που συνοδεύεται από εισήγηση της σχετικά με το αν το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα τεθέντα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας. Η Εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων, με πλήρη και επαρκή αιτιολογία, για την επιλογή του/των πλέον κατάλληλου/λων υποψηφίου/ων βασιζόμενη στις/ην Έκθεση/Εκθέσεις Αξιολόγησης, συνοδευόμενη/ες με τα δικαιολογητικά στα οποία αναφέρεται/ονται διαβιβάζεται/ονται με τα αντίστοιχα δικαιολογητικά προς του Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, προκειμένου να γίνει η τελική επιλογή για την επιλογή του/των πλέον κατάλληλου/ων υποψηφίου/ων.

Περιπτώσεις επανεξέτασης καταλληλότητας και αξιοπιστίας προσώπων που εμπíπτουν στην πολιτική

Στις περιπτώσεις που κατά την διάρκεια της θητείας του Δ.Σ. υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας των μελών του Δ.Σ. επανεξετάζεται η διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Δ.Σ.

Ενδεικτικά, απαριθμούνται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

-εκκίνηση/άσκηση ποινικής δίωξης κατά μέλους του Δ.Σ.

-έκδοσης αμετάκλητης δικαστικής απόφασης

-αλλαγή στην κατάσταση του μέλους του Δ.Σ. ή των συνδεδεμένων με αυτό μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων με τα συμφέροντα της Εταιρίας

-στέρηση της επαγγελματικής άδειας

-λήψη οιασδήποτε αντικειμενικής και εξακριβωμένης πληροφορίας για την αξιοπιστία των προσώπων.

Η απόφαση για την επανεξέταση ή μη της καταλληλότητας και αξιοπιστίας θα λαμβάνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων σε συνεργασία με τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και τη Νομική Υπηρεσία.

9. Ετήσια Αξιολόγηση Μελών Δ.Σ

Κάθε χρόνο η επιτροπή ανάδειξης υποψήφιων μελών του Δ.Σ πραγματοποιεί αξιολόγηση

- α) της συνολικής απόδοσης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του και (β)) σε ατομική βάση που αφορά στην εκτίμηση της συνεισφοράς κάθε μέλους στην επιτυχή λειτουργία του ΔΣ τα οποία δεν είναι ονομαστικά αλλά αριθμητικά (π.χ. για χ αριθμό μελών αναφέρθηκε ότι δεν ήταν καλά προετοιμασμένοι ενόψει των συνεδριάσεων του Δ.Σ., κ.ο.κ).

Η αξιολόγηση πραγματοποιείται στο πρώτο τρίμηνο του επόμενου της θητείας έτους, εκτός αν κατά τη διάρκεια του έτους, υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας ή προκύψουν αλλαγές στην κατάσταση τη δική τους ή των συνδεδεμένων με αυτά μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρίας

Ειδικότερα, η Έκθεση αξιολόγησης περιλαμβάνει αναφορά στους τομείς/ σημεία που κάλυψε, τα βασικά πλεονεκτήματα που εντοπίστηκαν και οι περιοχές που χρήζουν βελτίωσης.

Το Δ.Σ. μετά τη συζήτηση της αξιολόγησης καθορίζει με απόφασή του τυχόν περαιτέρω ενέργειες που κρίνεται σκόπιμο να δρομολογηθούν, με βάση τις οποίες καταρτίζεται το σχετικό πλάνο ενεργειών.

Επίσης, σε ετήσια βάση, επιβεβαιώνεται η , εκ μέρους τους, συνέχιση της τήρησης των προϋποθέσεων της μη Σύγκρουσης Συμφερόντων

10. Γνωστοποίηση της Πολιτικής

Κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ με την ανάληψη της θέσης, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια Όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας, αξιοπιστίας και ανεξαρτησίας του.

11. Έγκριση -Τροποποίηση της πολιτικής

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρίας.