ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ

Centric Συμμετοχών ΑΕ

Ι.ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. **Περιεχόμενο και νομικό πλαίσιο**

1.1. Η Πολιτική και Διαδικασία Αξιολόγησης της Καταλληλόλητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας (εφεξής η «Πολιτική») περιλαμβάνει το πλαίσιο κανόνων που διέπουν τη διαδικασία επιλογής (αντικατάστασης και ανανέωσης θητείας) και περιοδικής αξιολόγησης των προσώπων που ορίζονται ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

1.2. Η Πολιτική βασίζεται στις ισχύουσες ρυθμιστικές και κανονιστικές υποχρεώσεις και λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις που διατυπώνονται:

(α) στις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση ανώνυμων εταιριών, και

(β) στις κατευθυντήριες γραμμές που περιλαμβάνονται στην υπ' αριθ. 60 Εγκύκλιο που εξέδωσε η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (ΕΚ) με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020».

1.3. Η Πολιτική λαμβάνει επίσης υπόψη τις υφιστάμενες διατάξεις του ν. 4548/2018 σχετικά με τη λειτουργία των ανωνύμων εταιριών, ιδίως όσον αφορά τις διαδικασίες εκλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τις συναφείς ρυθμίσεις του Καταστατικού της Εταιρίας

2**. Σκοπός**

2.1. Βασικός στόχος της Πολιτικής είναι η προσαρμογή των απαιτήσεων του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως περαιτέρω αναπτύσσονται στην Εγκύκλιο υπ' αριθ. 60 της ΕΚ, με τρόπο που να ανταποκρίνεται στο μέγεθος και στα ειδικότερα χαρακτηριστικά της Εταιρίας.

2.2. Στο πλαίσιο των ανωτέρω ρυθμίσεων οι άξονες στους οποίους κινείται η Πολιτική είναι οι ακόλουθοι:

- Η υιοθέτηση αρχών που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση των μελών ΔΣ καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών
- Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας και αξιοπιστίας των Μελών του ΔΣ
- Η θέσπιση κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ
- Ο καθορισμός κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών ΔΣ.
- Η διασφάλιση συνθηκών για την αποτελεσματική λειτουργία του ΔΣ και την εκπλήρωση του ρόλου του ως προς τις διοικητικές και εποπτικές του αρμοδιότητες.

3. **Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας**

3.1 Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τις προβλέψεις του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται από την Εταιρία

3.2 Κατά τη διαμόρφωσή της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου και τα χαρακτηριστικά των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

3.3 Η διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής αποτελεί έργο της Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και των οργανωτικών μονάδων με συναφές αντικείμενο (Οικονομική Διεύθυνση για ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού ή/και η Νομική Υπηρεσία).

3.4 Κατά τη διαμόρφωσή της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη ο αριθμός και οι αρμοδιότητες κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικού, μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου), η συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, η τυχόν ειδικότερη φύση των καθηκόντων του, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρίας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

3.5 Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση για τις ανάγκες λειτουργίας Εταιρίας, καθώς επιδιώκεται η στελέχωσή του με πρόσωπα που χαρακτηρίζονται από ήθος και καλή φήμη. Με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται και ικανό χρόνο για την εκπλήρωση τους.

3.6 Πριν την ανάληψη της θέσης τους, τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν, κατά το δυνατό, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα διασφαλίζει κατάλληλο πλάνο διαδοχής των μελών του, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

ΙΙ. ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ

1. ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ

1.1. Η ανάδειξη των υποψηφίων πραγματοποιείται ως εξής:

- Στην περίπτωση εκλογής μελών από τη Γενική Συνέλευση, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εντοπίζει και υποδεικνύει στο Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού σύμφωνα με τα κριτήρια που αναλύονται κατωτέρω υπό ΙΙΙ και τεκμηριώνοντας αναλόγως την εισήγησή της. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει έναν κατάλογο υποψηφίων μελών μαζί με τα κατά νόμο αναγκαία στοιχεία (βιογραφικά κλπ.) τον οποίο στη συνέχεια γνωστοποιεί στη Γενική Συνέλευση με σκοπό να αναδειχθούν από αυτόν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Στην περίπτωση ορισμού μελών από το Διοικητικού Συμβουλίου, η αντικατάσταση συμβούλων που παραιτήθηκαν, απεβίωσαν ή απώλεσαν την ιδιότητα τους για οποιοδήποτε άλλο λόγο, και εφόσον δεν έχουν εκλεγεί αναπληρωματικά μέλη, γίνεται αφού ληφθεί υπόψη η τεκμηριωμένη πρόταση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

2. **ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

2.1. Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της Εταιρίας, υποψηφιότητες προσώπων που προτείνονται για το Διοικητικό Συμβούλιο αναζητούνται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Σε έκτακτη βάση, όταν προκύπτει ανάγκη αντικατάστασης λόγω αποχώρησης μέλους για οποιονδήποτε λόγο.

(β) Σε έκτακτη βάση, όταν προκύπτει ανάγκη αλλαγής της σύνθεσης ή προσθήκης επιπλέον μελών για οποιονδήποτε λόγο.

(γ) Σε τακτική βάση ενόψει της λήξης-ανανέωσης της θητείας του εκάστοτε Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μέλη του απερχόμενου Διοικητικού Συμβουλίου είναι πάντοτε επανεκλέξιμα κατόπιν διενέργειας αξιολόγησης καταλληλότητας κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα στην παρούσα Πολιτική.

III. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Α. Γενικά

1.1. Στο παρόν μέρος ορίζονται τα κριτήρια καταλληλότητας που θα πρέπει να πληρούν τα όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, κατά το χρόνο που εκλέγονται στο Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους. Τα κριτήρια αυτά, όπως κατωτέρω αναλύονται και αναλόγως της θέσης στην οποία αφορούν, θα λαμβάνονται υπόψη κατά τις αξιολογήσεις που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6 και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και άρθρου 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εξετάζονται και εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας και δεν αναλύονται στην παρούσα Πολιτική.

Β. Εξειδίκευση κριτηρίων

(α) Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία

(i) Αντικείμενο της αξιολόγησης

1.2. Αξιολογείται κατά πόσο το μέλος έχει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία ώστε:

- να μπορεί να εκτελεί τα καθήκοντα ενόψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων ικανοτήτων που απαιτεί η θέση
- να γνωρίζει ή (κατόπιν κατάλληλης ενημέρωσης) να κατανοεί την επιχειρηματική δραστηριότητα και τους κινδύνους που αναλαμβάνει η Εταιρία σε επίπεδο ανάλογο

των ατομικών αρμοδιοτήτων του ή αυτών στις οποίες συμμετέχει στο πλαίσιο συλλογικών οργάνων,

- να κατανοεί σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, το ρόλο και τις ευθύνες του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων,
- να είναι σε θέση να προβαίνει, εφόσον πρόκειται για μη εκτελεστικό μέλος, σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζει την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

(ii) Παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη ως προς το υπό αξιολόγηση πρόσωπο

1.3. Εξετάζονται και λαμβάνονται υπόψη, αναλόγως της θέσης και των αρμοδιοτήτων:

(α) Η Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, στοιχεία που εξειδικεύονται ως εξής:

i) σε θεωρητικές γνώσεις του υποψήφιου μέλους, ήτοι το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης που έχει λάβει, ο τομέας των σπουδών και της εξειδίκευσης ιδίως εφόσον βρίσκονται σε συνάφεια με τους τομείς δραστηριότητας της Εταιρίας, χωρίς ωστόσο να αποτελούν αποκλειστικά κριτήρια για την επιλογή του οι ακαδημαϊκοί τίτλοι

ii) σε πρακτική και επαγγελματική εμπειρία σε προηγούμενες θέσεις. Σημαντικά κριτήρια αποτελούν:

→ το είδος της απασχόλησης που κατείχε λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εταιρίας στην οποία εργαζόταν,

→ η φύση και τη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων που ανέπτυσσε και το εύρος των αρμοδιοτήτων που αναλάμβανε

→ οι εξουσίες λήψης αποφάσεων και οι ευθύνες με τις οποίες ήταν επιφορτισμένο το υποψήφιο μέλος

→ ο αριθμός των υφιστάμενων προσώπων και η ιεραρχία της θέσης στην οντότητα που εργαζόταν.

iii) σε γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του ΔΣ

(β) Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται 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. 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.

2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Α. Γενικά

2.1. Στο παρόν μέρος ορίζονται τα στοιχεία συμπεριφοράς και χαρακτήρα που θα πρέπει να διαθέτει το κάθε Μέλος και η σχετική βαρύτητά τους, όπου αυτό προβλέπεται.

2.2.Για τη συνδρομή των στοιχείων της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας ενός μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, δεν είναι ρεαλιστικά δυνατό να υπάρξει ποτέ σαφής τοποθέτηση εκ των προτέρων, παρά μόνο αν έχουν τεθεί υπόψη της Εταιρίας σημαντικά στοιχεία ιστορικού αρνητικής συμπεριφοράς του προσώπου που θα προβλέπεται ότι συνιστούν εμπόδιο στον ορισμό του (π.χ. καταδικαστικές αποφάσεις). Σε κάθε άλλη περίπτωση – εκτός αν ορίζεται διαφορετικά για ειδικούς λόγους – θα πρέπει να τεκμαίρεται ότι οι σχετικές ιδιότητες συντρέχουν στο πρόσωπο του Μέλους, με την επιφύλαξη μεταγενέστερης αξιολόγησης ή επαναξιολόγησης.

Β. Εξειδίκευση κριτηρίων

(α) Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

(i) Αντικείμενο αξιολόγησης

2.3. Το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο.

2.4. Τέτοιοι λόγοι θεωρείται ότι υπάρχουν στις παρακάτω περιπτώσεις, με την επιφύλαξη της διαβάθμισης ως προς τη σοβαρότητα της κάθε περίπτωσης, όπως προκύπτει στις επόμενες παραγράφους:

- καταδικαστική απόφαση ή ομολογία διάπραξης αδικήματος που τιμωρείται από ποινικές διατάξεις, το οποίο σχετίζεται με χρηματοοικονομικές, εμπορικές, διοικητικές δραστηριότητες ή με ζητήματα εμπιστοσύνης και εντιμότητας (π.χ. απάτη, υπεξαίρεση, πλαστογραφία κλπ.),
- επιβολή σοβαρών διοικητικών κυρώσεων στο ίδιο το πρόσωπο για ζητήματα που σχετίζονται με χρηματοοικονομικές δραστηριότητες (π.χ. Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς) ή εν γένει επιχειρηματικές δραστηριότητες (φορολογικές, τελωνειακές, ασφαλιστικές παραβάσεις, εργατική νομοθεσία κλπ.),
- επιβολή αστικών-εμπορικών μέτρων που αφορούν την οικονομική δραστηριότητα του προσώπου και την ικανότητά του να ασκήσει καθήκοντα διοίκησης (π.χ. πτώχευση).
- απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή

(ii) Στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη

2.5. Για την αξιολόγηση των παραπάνω η αρμόδια Επιτροπή:

(α)μπορεί να διεξάγει έρευνα και να ζητά στοιχεία σχετικά με τις τυχόν αποφάσεις που αφορούν αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητα του υποψηφίου ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) λαμβάνει ιδίως υπόψη τη συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, τη σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, τις γενικότερες συνθήκες,

συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, τον ρόλο του εμπλεκόμενου προσώπου, τη ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, τον χρόνο που έχει παρέλθει και τη συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα

(γ) λαμβάνει υπόψη ότι προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας 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 ζημιογόνες συναλλαγές εταιρίας εισηγμένης ή μη, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης

(δ) λαμβάνει υπόψη προ της ανάθεσης εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρίας σε μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (ή 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 ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρίας ή άλλης εταιρίας εισηγμένης ή μη με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας ή εφόσον έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης

(β) Σύγκρουση Συμφερόντων

(i) Αντικείμενο αξιολόγησης

2.6. Αντικείμενο αξιολόγησης αποτελεί το κατά πόσο αποφεύγεται ή προσηκόντως αντιμετωπίζεται πιθανή σύγκρουσης συμφερόντων του Διοικητικού Συμβουλίου ή μελών του ή βασικών μετόχων με τα συμφέροντα της Εταιρίας, με την υιοθέτηση κανόνων διαφάνειας και εποπτείας των συναλλαγών της

(i) Στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη

2.7. Όσον αφορά την ενδεχόμενη ύπαρξη συγκρούσεων συμφερόντων, λαμβάνονται υπόψη πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων, όπως ειδικότερα αναφέρονται στην πολιτική πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων που περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας και προβλέπει διαδικασίες πρόληψης και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων. Οι δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου.

2.8. Στην περίπτωση διαπίστωσης της ύπαρξης κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων, η αξιολόγηση θα είναι αρνητική μόνο εφόσον διαπιστώνεται ότι η φύση της εν λόγω

σύγκρουσης παρεμποδίζει την ικανότητά του Μέλους να ασκεί τα καθήκοντά του ανεξάρτητα και αντικειμενικά και, επιπλέον:

- η εν λόγω σύγκρουση δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί με τη λήψη ειδικών μέτρων περιορισμού (π.χ. η αποχή του Μέλους από ψηφοφορίες που αφορούν θέματα σχετικά με τη σύγκρουση δεν επαρκεί ώστε αυτή να μην παράγει αποτελέσματα, συναρμοδιότητα με άλλα Μέλη σε συγκεκριμένα καθήκοντα ή έλεγχος πράξεων κλπ.),
- παρόλο που η εν λόγω σύγκρουση είναι αντιμετωπίσιμη με σχετικά μέτρα, υπάρχουν άλλοι παράγοντες που δυσχεραίνουν τη λήψη ή την εφαρμογή των μέτρων αυτών ή την καθιστούν προβληματική (π.χ. ολιγομελές Διοικητικό Συμβούλιο, ύπαρξη μεγάλου αριθμού Μελών που βρίσκονται ήδη σε αντίστοιχες καταστάσεις).

(γ) Ανεξαρτησία κρίσης

(i) Αντικείμενο αξιολόγησης

2.9. Το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα θεωρείται ότι διαθέτει επαρκή βαθμό ανεξάρτητης βούλησης, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, σε ό,τι αφορά:

- την ικανότητα ουσιαστικής αξιολόγησης και αμφισβήτησης εισηγήσεων και αποφάσεων και εν γένει την επίδειξη θάρρους και κριτικής σκέψης
- την 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

(ii) Στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη

α) ατομικά χαρακτηριστικά θάρρους, πεποίθησης και σθένους τα οποία επιτρέπουν στο μέλος να προβαίνει σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

β) η ικανότητα να θέτει εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκεί εποικοδομητική κριτική, και

γ) η ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink)

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

(δ) Κριτήριο αφιέρωσης επαρκούς χρόνου

(i) Αντικείμενο της αξιολόγησης

2.10. Εξετάζεται αν το Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου είναι/θα είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του. Η εκτέλεση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων νοείται ότι περιλαμβάνει:

- Την κατανόηση των επιχειρηματικών δεδομένων της Εταιρίας, λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις και την εμπειρία που ήδη διαθέτει το Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου στην Εταιρία ή γενικότερα.

- Τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στη προετοιμασία για τη λήψη αποφάσεων.
- Την ενημέρωση σε διαρκή βάση σχετικά με τις υποθέσεις της Εταιρίας και ζητήματα που αφορούν τη δραστηριότητά της.
- Τη μελέτη αναφορών και εκθέσεων που απευθύνονται στο Διοικητικό Συμβούλιο και την προετοιμασία ή διατύπωση σχολίων, προτάσεων ή ερωτημάτων τόσο στο πλαίσιο της λειτουργίας όσο και στο πλαίσιο του ελέγχου των δραστηριοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τη συμμετοχή σε επιτροπές στις οποίες μπορεί να προβλέπεται η συμμετοχή Μέλους ή Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις συναφείς εργασίες και προετοιμασία που απαιτούνται.

2.11. Εξετάζεται αν το Μέλος ΔΣ είναι σε θέση να εκπληρώνει τα καθήκοντά του σε Περιόδους Αυξημένης Δραστηριότητας, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

(ii) Παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη ως προς το υπό αξιολόγηση πρόσωπο

2.12. Λαμβάνεται υπόψη η τυχόν κάλυψη από το ίδιο πρόσωπο, ταυτόχρονα με τη θέση στην Εταιρία, θέσεων μέλους Διοικητικού Συμβουλίου σε άλλες οντότητες. Για την κάθε περίπτωση κατοχής θέσης σε άλλες οντότητες, θα πρέπει να εξετάζεται και να αποτυπώνεται στην αξιολόγηση ο τρόπος με τον οποίο η κατοχή της κάθε συγκεκριμένης θέσης και του συνόλου αυτών επιδρά:

(i) στην ικανότητα αντίληψης των επιχειρηματικών δεδομένων της Εταιρίας και
(ii) στον χρόνο που είναι απαραίτητος για την άσκηση των λοιπών καθηκόντων.

2.13. Λαμβάνονται υπόψη τυχόν ειδικές παράμετροι διαμόρφωσης διαθέσιμου χρόνου, με την εξέταση των παρακάτω επιμέρους παραμέτρων:

- γεωγραφική παρουσία του Μέλους και απαιτούμενος χρόνος ταξιδιών για κάθε θέση, συμπεριλαμβανομένης αυτής που κατέχει στην Εταιρία,
- τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του Μέλους εντός της Εταιρίας που επηρεάζουν ουσιωδώς το χρόνο που μπορεί να αφιερωθεί από το μέλος στα καθήκοντά του στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- άλλες Εξω-εταιρικές Δραστηριότητες του Μέλους που επηρεάζουν ουσιωδώς το διαθέσιμο χρόνο.

2.14. Λαμβάνονται υπόψη οι απαιτήσεις διαθέσιμου χρόνου, στο πλαίσιο των καθηκόντων Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που αφορούν το υπό αξιολόγηση μέλος, με την εξέταση των παρακάτω επιμέρους παραμέτρων:

- αριθμός προγραμματισμένων συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και πιθανός αριθμός έκτακτων συνεδριάσεων εντός ή εκτός του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. συσκέψεις με εποπτικές αρχές, με εξωτερικούς συμβούλους κλπ.),
- αριθμός προγραμματισμένων συνεδριάσεων Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχει στο Μέλος και πιθανός αριθμός έκτακτων συνεδριάσεων,

- απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση του συγκεκριμένου μέλους, βάσει των καθηκόντων του και της ήδη υπάρχουσας γνώσης και εμπειρίας,
- ειδικές απαιτήσεις για τον κάθε διαφορετικό ρόλο, αναλόγως των καθηκόντων και των απαιτούμενων ικανοτήτων και του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης της θέσης (λαμβάνοντας υπόψη τη διαφοροποίηση των καθηκόντων των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών Μελών).

3. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟ0ΥΛΙΟΥ

Α. Γενικά

3.1. Στο παρόν μέρος ορίζονται τα κριτήρια καταλληλότητας που θα πρέπει να πληροί το Διοικητικό Συμβούλιο ως συλλογικό όργανο καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του.

3.2.Πληρουμένων των κατωτέρω κριτηρίων, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία και είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

(i) Αντικείμενο της αξιολόγησης

3.3. Αξιολογείται η καταλληλότητα του ΔΣ για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του για αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

3.4. Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στην αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Η αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου από τρίτους συμβούλους είναι επίσης επιθυμητή.

(ii) Κριτήρια αξιολόγησης

3.5. Για την αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Απαιτείται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να διαθέτουν όλα μαζί επαρκείς γνώσεις για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας και σε κάθε τομέα γενικότερα αλλά και δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

3.6.Αξιολογείται το κατά πόσον τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως σύνολο διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για να κατανοούν κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα και να ασκούν την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

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

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

Β. Πρόσθετοι παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση

Επαρκής Εκπροσώπηση ανά Φύλο και Πολυμορφία του Διοικητικού Συμβουλίου

(i) Αντικείμενο αξιολόγησης

3.7. Αξιολογείται κατά πόσο το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελεί μια πολυσυλλεκτική ομάδα μελών και χαρακτηρίζεται από ικανό επίπεδο διαφοροποίησης χαρακτηριστικών των μελών του.

(ii) Κριτήρια αξιολόγησης

3.8. Η επαρκής εκπροσώπηση κάθε φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, ήτοι σε ποσοστό που δεν υπολείπεται το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του. Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο. Το κριτήριο αυτό λαμβάνεται υπόψη από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή καταλόγων υποψηφίων προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

3.9. Διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων και παρέχεται ισοτίμως επιμόρφωση στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.10. Προώθηση κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο, στα πλαίσια εφαρμογής πολιτικής πολυμορφίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με την οποία επιδιώκεται η συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

3.11. Μη διενέργεια διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

ΙΙΙΙ. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

4.1. 1. Η πολιτική καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρίας.

4.2. Η εφαρμογή και η αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας παρακολουθείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας με την συνδρομή της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Πραγματοποιείται αξιολόγησή της Πολιτικής ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

4.3. Η Εταιρία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής

Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

4.4. Η Εταιρία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για να εντοπίζει περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους, ιδίως μάλιστα:

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 κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

Ειδικώς ως προς την εφαρμογή των κριτηρίων συλλογικότητας και τον εντοπισμό κενών, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Η αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου από τρίτους συμβούλους είναι επίσης επιθυμητή.

4.4. Η Εταιρία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως 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.

4.5. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα ως άνω κριτήρια καταλληλότητας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, η ΓΣ της εταιρίας προβαίνει άμεσα στην ανάκληση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.