

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.



Έκδοση:	1 2.0
Έγκριση από το Δ.Σ:	22.03.2022 <u>21.05.2026</u>
Έγκριση από Γ.Σ:	22.03.2022 <u>11.06.2026</u>

Πίνακας Περιεχομένων

1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής.....	1
2. Ορισμοί.....	24
2.1 Αξιοπιστία	24
2.2 Ατομική Καταλληλότητα	24
2.3 Πολιτική Καταλληλότητας	2
2.4 Συλλογική Καταλληλότητα.....	2
3. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας	2
4. Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ	32
5. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας Επικαιροποίηση / Έγκριση Πολιτικής	4
Α. Ατομική Καταλληλότητα	54
Β. Συλλογική Καταλληλότητα	98
6. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity).....	109
7. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	10

1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής, το «Δ.Σ.») της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»** και τον διακριτικό τίτλο «DIMAND Α.Ε.» (εφεξής, η «Εταιρεία»), βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 για την πολιτική καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου, τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου υπ' αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπως εκάστοτε ισχύουν, και τις εν γένει ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική ~~εγκρίθηκε με την από 22/03/2022 απόφαση του Δ.Σ. και εν συνεχεία με την από 22/03/2022 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Το ίδιο και αυτό~~ ισχύει και για κάθε ουσιώδη τροποποίησή της. 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 παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει ιδίως:

α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή στην αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών,

β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται,

γ) την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και

δ) τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του ν. 4706/2020. Σημειώνεται ότι η διαδικασία επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνεται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Η Πολιτική διατίθεται, επικαιροποιημένη, στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, <http://www.dimand.gr/>.

2. Ορισμοί

2.1 Αξιοπιστία

Εντιμότητα, υπευθυνότητα, ήθος, ακεραιότητα και οικονομική ευρωστία.

2.2 Ατομική Καταλληλότητα

Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ., σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, αποτελεί την Ατομική Καταλληλότητα.

2.3 Πολιτική Καταλληλότητας

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της Ατομικής και Συλλογικής Καταλληλότητας.

2.4 Συλλογική Καταλληλότητα

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη Συλλογική Καταλληλότητα.

3. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

Κατά τη σύνταξη και τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας λαμβάνονται υπ' όψιν οι ακόλουθες αρχές:

Η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας είναι εναρμονισμένη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

Επιπρόσθετα, για την διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής λαμβάνονται υπόψη α) το μέγεθος, η εσωτερική δομή και η οργάνωση της Εταιρείας, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, β) η ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή η συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, η φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και ο χαρακτηρισμός του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπ' όψιν μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και των μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών της Εταιρείας.

4. Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ

Η Εταιρεία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο αποφασίζει για κάθε πράξη που αφορά στη διοίκηση της Εταιρείας, στη διαχείριση της περιουσίας της και γενικότερα σε ό,τι αφορά στην εν γένει επιδίωξη του σκοπού της. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, δεδομένου του μεγέθους και πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της. Συγκεκριμένα η Εταιρεία διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο που αποτελείται από επτά (7) έως δεκατρείς (13) συμβούλους. Ο ακριβής αριθμός προσδιορίζεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και τις δραστηριότητες της Εταιρείας. Επιπλέον το Δ.Σ. της Εταιρείας διαθέτει κατάλληλη σύνθεση, η οποία αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας..

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι στελεχωμένο με πρόσωπα που διακρίνονται για το ήθος, τη φήμη, την εντιμότητα, την ακεραιότητα, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο. Επιπλέον, 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, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ακολουθώντας κατάλληλη, σχετική διαδικασία, εισάγει τα μέλη του Δ.Σ., κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, μεταξύ άλλων, στην κουλτούρα, στις αξίες, στο επιχειρηματικό μοντέλο και στη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Πέραν της εσωτερικής ενημέρωσης, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να μεριμνούν και τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία και να ενημερώνονται έγκαιρα για τις αλλαγές στη νομοθεσία και το περιβάλλον της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Κατά την επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 5 της παρούσας.

Υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,

β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και

γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας διενεργείται υποχρεωτικά σε περιπτώσεις:

- Κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- Κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και,
- Σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Το Δ.Σ. διασφαλίζει, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, την ύπαρξη κατάλληλου πλάνου διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων, μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

5. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας Επικαιροποίηση / Έγκριση Πολιτικής

Τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και η επεξήγηση αυτών παρουσιάζεται αναλυτικά στη συνέχεια. Τα κριτήρια επιλογής, τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του ν. 4706/2020, όπως ισχύουν, καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, όπως τα στάδια αυτά περιγράφονται αναλυτικότερα στον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Δ.Σ. λαμβάνοντας υπ' όψιν τους παράγοντες και τα κριτήρια της παρούσας Πολιτικής..

Η επανεξέταση, επικαιροποίηση και έγκριση της Πολιτικής εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Δ.Σ., πλην ουσιωδών τροποποιήσεων, οι οποίες υποβάλλονται, επίσης, προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που περιγράφονται ακολούθως στις παραγράφους Α1 - Α5 της παρούσας, τα οποία είναι γενικά και έχουν εφαρμογή σε κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητα του, ως εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας παρατίθενται παρακάτω:

- **Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων / ικανοτήτων:** Πρακτική και επαγγελματική αποκτηθείσα εμπειρία, άριστη γνώση των εταιρικών υποθέσεων, κατάρτιση και εξειδικευμένες γνώσεις σε συγκεκριμένους τομείς (πχ. γνώσεις Ελεγκτικής ή Λογιστικής, ασφάλειας και διαχείρισης πληροφοριών και πληροφοριακών δεδομένων, χρηματοοικονομικά για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου κλπ.), γνώση και σαφή κατανόηση των ρυθμίσεων εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τους ευθύνες του τόσο ως μέλος Δ.Σ. όσο και ως μέλος επιτροπών του, γνώση της δομής του Ομίλου της Εταιρείας και πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, αλλά και της κουλτούρας και των αξιών της Εταιρείας, κατανόηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και κλαδική εξειδίκευση, στρατηγική σκέψη, ηγετικές ικανότητες, λήψη αποφάσεων.
- **Εχέγγυα ήθους και φήμης:** Καλή φήμη, ήθος, εντιμότητα, αξιοπιστία και ακεραιότητα.
- **Σύγκρουση συμφερόντων:** Οικονομικά συμφέροντα/κίνητρα, προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη του προσωπικού της Εταιρείας, προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με τρίτους (π.χ. σύνδεση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους κλπ.).
- **Ανεξαρτησία κρίσης:** Αντικειμενικότητα, έλλειψη συμβιβασμών, θάρρος και πεποίθηση, σθένος αμφισβήτησης, αποφυγή groupthink.
- **Διάθεση επαρκούς χρόνου:** Συστηματική συμμετοχή στο Δ.Σ. και Επιτροπές του, ευελιξία και προσαρμοστικότητα στην συμμετοχή σε έκτακτες συνεδριάσεις, με

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

προετοιμασία και ανάλυση θεμάτων, σύνταξη εισηγήσεων και παρουσιάσεων θεμάτων Δ.Σ.

Πιο αναλυτικά, σχετικά με τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας:

A1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης τους και των προαπαιτούμενων για την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση. Ο όρος «εμπειρία», ο οποίος χρησιμοποιείται με την ευρεία έννοια, καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία από προηγούμενες δραστηριότητες όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο θεωρητικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης,
- η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί από συγκεκριμένους ρόλους, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα, λαμβανομένων ιδίως υπόψη της διάρκειας παραμονής του μέλους στον εκάστοτε ρόλο, του βαθμού ευθύνης του, του μεγέθους της οντότητας, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων του, του αριθμού των υφισταμένων του και της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας,
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική πορεία και εξέλιξη ως μέλους του Δ.Σ.

Για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. 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.

Για τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων μελών Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να συνεργάζεται για την αξιολόγησή τους με τρίτους συμβούλους.

A2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Για την Εταιρεία, η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνιστούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας, τα οποία προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα, και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τόσο τα υφιστάμενα όσο και τα υποψήφια μέλη. 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.

Με την επιφύλαξη των κωλυμάτων για την ανάδειξη ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους που προβλέπονται στο άρθρο 3 παρ. 4 και 5 του ν.4706/2020 όπως εκάστοτε ισχύει, ή στο εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο, για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, αναζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις ή εκτελεστές διοικητικές πράξεις εις βάρος του, ιδίως για αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα, ~~καθώς και~~ τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρχή, καθώς και τυχόν αποκλεισμού του από τη διαχείριση εταιρικών υποθέσεων ή με την οποία έχει κριθεί ως πρόσωπο που εμπίπτει στην κατηγορία του αποκλεισμένου διευθυντή στην Ελλάδα ή άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τους λόγους που περιγράφονται στις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 5122/2024. 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, ο χρόνος που έχει παρέλθει, η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

A3. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων και Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και Ηθικής με σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, που πλήττουν ή μπορούν να πλήξουν τα συμφέροντα της ίδιας και των συνδεδεμένων με αυτή επιχειρήσεων, καθώς και των πελατών, προμηθευτών και συνεργατών της.

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης για τον περιορισμό ή εξάλειψή τους.

A4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας πρέπει να διακρίνεται από ανεξαρτησία κρίσης κατά τη λήψη αποφάσεων. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει όμως κατ' ανάγκην ότι το μέλος 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 οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως αντικειμενικότητα, ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο, αποφεύγοντας συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ενδεικτικά αναφέρεται, στην περίπτωση εκτελεστικών μελών, η λήψη επιχειρηματικής απόφασης με γνώμονα αποκλειστικά το συμφέρον της Εταιρείας, ή στην περίπτωση μη εκτελεστικών μελών, η άσκηση αποτελεσματικής εποπτείας επί της διοίκησης της Εταιρείας, ανεπηρέαστα από τυχόν φιλικές σχέσεις ή σχέσεις συμπάθειας μεταξύ των μελών.

Ως ανεξαρτησία, νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

A5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα τους.

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Το κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. ενημερώνεται 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.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη:

- Η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ.
- Ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ.

Οι λοιπές ιδιότητες που κατέχει το μέλος, καθώς και άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

A6. Εκλεξιμότητα-Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιολόγους συναλλαγές

Κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση, απευθυντά προς την Εταιρεία, ότι δεν συντρέχει κώλυμα έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολόγους συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ της Εταιρείας καθώς και 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 η ως άνω τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογή των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

B1. Γενικά

Κατά την επιλογή υποψηφίων μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα πρέπει να προτείνει υποψήφια μέλη των οποίων η εκλογή διασφαλίζει ότι το Δ.Σ., ως συλλογικό όργανο είναι σε θέση να λαμβάνει 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 είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και εμπειρία για να ασκείται η πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, απαιτείται το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας όσον αφορά την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης και βιωσιμότητας, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο (τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.).

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα και για τον σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως ενώ δύναται να αναθέτει την αξιολόγηση και σε τρίτους συμβούλους. Η μέριμνα κάθε είδους αξιολόγησης ανήκει στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία εισηγείται σχετικά στο Δ.Σ..

B2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει στο Διοικητικό Συμβούλιο επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στρογγυλοποιούμενο στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό, όταν απαιτείται), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπρόσθετα, εκτός από την επιλογή μελών Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων και σε θέματα επιμόρφωσης των μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρεία κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ. λαμβάνει υπ' όψιν της και εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας στοχεύοντας στην προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Ειδικότερα, πέραν του κριτηρίου της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο 5.B2, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.⁻

7. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Ανάπτυξη & Έγκριση της Πολιτικής

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Την ανάπτυξη και επικαιροποίηση της Πολιτικής εισηγείται στο Δ.Σ. η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με την υποστήριξη της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τη συμβουλευτική υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., ενώ οι ουσιώδεις μεταβολές τίθενται προς έγκριση και στη Γενική Συνέλευση, προκειμένου στη συνέχεια να αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ., με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών και του Γραμματέα Διοικητικού Συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η εφαρμογή της Πολιτικής υπόκειται σε έλεγχο από την Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου.

Τρόπος τήρησης της πολιτικής

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.