



ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.

ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ
Ανώνυμος – Τεχνική- Εμπορική-Ξενοδοχειακή -
Βιομηχανική Εταιρεία

Πολιτική Καταλληλότητας
Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Σεπτέμβριος 2023
2^η Έκδοση

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	4
3. ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	5
4. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.....	6
4.1. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	7
5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	7
5.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	8
5.1.1. Κριτήρια επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων	8
5.1.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμης.....	9
5.1.3. Ασυμβίβαστα Μελών Δ.Σ. και Σύγκρουση συμφερόντων	9
5.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης	10
5.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	11
5.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	12
5.2.1. Συλλογική Καταλληλότητα.....	12
5.2.2. Επαρκής Εκπροσώπηση Ανά Φύλο.....	12
5.2.3. Κριτήρια Πολυμορφίας.....	13
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	13
6.1. Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε διαρκή βάση.....	13
6.2. Αξιολόγηση Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου	14
6.2.1. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.....	14
6.2.2. Επιτροπή Ελέγχου	15
6.3. Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε ετήσια βάση	16
7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	16
8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	17
9. ΎΓΚΡΙΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ.....	17

Πολιτική Καταλληλότητας

2^η Έκδοση

Παρακολούθηση Αρχείου

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Τροποποίησης Έκδοσης	/	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Ιούνιος 2021		Αρχική Έκδοση
02	Σεπτέμβριος 2023		Τελευταία Τροποποίηση σε συμμόρφωση με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς και αναλυτικότερη αναφορά στην διαδικασία αξιολόγησης και εκπαίδευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Διοικητικό Συμβούλιο») της εταιρείας με επωνυμία «ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.» (ή για τους σκοπούς του εγγράφου «Εταιρεία») ορίζει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το σκοπό αυτό.

Η παρούσα Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών και ειδικότερα στα προβλεπόμενα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 και την Εγκύκλιο 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Επιπλέον, η πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 2/8/2023 και στην συνέχεια εγκρίθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων την 08/09/2023 .

Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκριση 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 Πολιτική Καταλληλότητας, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα, καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ, με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μέσο - μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

2. ΣΚΟΠΟΣ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Ως πολιτική καταλληλότητας ορίζεται στον παρόντα κανονισμό το σύνολο των αρχών και των κριτηρίων που θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά την επιλογή, ανανέωση ή και αντικατάσταση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η παρούσα Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση και τους στόχους της Εταιρείας αναφορικά με την κατάλληλη και ποιοτική στελέχωση του ΔΣ με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, τη διαφάνεια, και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Πολιτική Καταλληλότητας ορίζει:

- Τις αρχές που αφορούν την επιλογή ή την αντικατάσταση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και για την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών της,
- Την υιοθέτηση και εφαρμογή κριτηρίων για την αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σε ατομική και συλλογική βάση
- Τις πολιτικές πολυμορφίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός των προσώπων που εμπíπτουν σ' αυτήν.
- Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας των ως άνω προσώπων και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων - δικαιολογητικών.
- Η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, αρμόδιο για τη χάραξη της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο.
- Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των προσώπων αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).
- Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας των προσώπων αυτών και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά.
- Η κατανομή αρμοδιοτήτων στα Όργανα της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής.
- Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 στην Πολιτική Καταλληλότητας εμπíπτουν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα μέλη των επιτροπών του και, κατά περίπτωση της Επιτροπής Ελέγχου, η ανάδειξη, η εκλογή, η αντικατάσταση και η ανανέωση της θητείας των οποίων θα πρέπει να είναι σύμφωνη με τα οριζόμενα σε αυτήν.

Κάθε πρόσωπο που εμπíπτει στην Πολιτική, με την ανάληψη της θέσης ευθύνης του, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσης του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας.

3. ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τρία (3) έως εννέα (9) μέλη και η θητεία του είναι πενταετής. Τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Καταστατικού και τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 197 παρ. 4 του Ν. 4389/2016 και του Ν. 4548/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, είναι υπεύθυνο για την εκκίνηση, και το συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει προεχόντως η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει συμβουλευτικό ρόλο για την ανάδειξη και αξιολόγηση κάθε υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μεταξύ άλλων, εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και παρακολουθεί την αποτελεσματικότητά της, ενώ παράλληλα προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα και συγκεκριμένα ανά δύο (2) έτη.

Η Επιτροπή είναι αρμόδια να προτείνει επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και εκτάκτως, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, προβαίνοντας σε συγκεκριμένες προτάσεις και επανεξετάζοντας το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη και τις συστάσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών συμβούλων. Επίσης, η Επιτροπή αξιολογεί, εάν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κατάλληλα για τη θέση τους και πληρούν σε διαρκή βάση τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια της Πολιτικής Καταλληλότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όπου απαιτείται.

4. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η ανάπτυξη της πολιτικής καταλληλότητας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- Η Εταιρεία έχει λάβει υπόψη τα μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της κατά τη διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας,.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, 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.
- 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 υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

4.1. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Να είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη, να διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και να είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.
- Για τη θέσπιση της Πολιτικής Καταλληλότητας, συνυπολογίζονται το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, καθώς και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο, δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν συμβούν σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

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 ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται επαρκώς σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών ΔΣ της Εταιρείας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα παρακάτω κριτήρια της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά σε περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

5.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια:

- Τεχνική Κατάρτιση και επάρκεια γνώσεων και ειδικών ανά αντικείμενο δεξιοτήτων
- Εχέγγυα ήθους και φήμης
- Ζητήματα σύγκρουσης συμφερόντων και ανεξαρτησίας
- Διάθεσης επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση του έργου τους

Τα κριτήρια εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως αυτά του αρ.3 παρ.4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ.1 και 2 του ν.4706/2020 καθώς και του αρ.44 παρ.1 του ν.4449/2017) λαμβάνονται υπόψη και εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

5.1.1. Κριτήρια επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Τα απαιτούμενα προσόντα αξιολογούνται ως προς τις δύο βασικές τους διαστάσεις:

- Προγενέστερη πρακτική και επαγγελματική εμπειρία,
- Εξειδικευμένη θεωρητική κατάρτιση.

Ειδικότερα, η πρακτική εμπειρία αξιολογείται με βάση τις προηγούμενες θέσεις και το είδος της απασχόλησης που κατείχε το υποψήφιο μέλος, λαμβανομένων υπόψη ενδεικτικά και όχι περιοριστικά παραμέτρων και κριτηρίων όπως,

- α.) το μέγεθος και η φύση των δραστηριοτήτων των οντοτήτων στις οποίες έχει παράσχει τις υπηρεσίες του,
- β.) η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής του δραστηριότητας και των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή
- γ.) η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση
- δ.) η κατοχή γνώσεων στα ειδικά θέματα που άπτονται των δραστηριοτήτων της εταιρείας όπως εκτέλεση τεχνικών έργων εμπειρία σε διαχείριση συμβάσεων κ.τ.λ..

Η εμπειρία λαμβάνεται υπόψη και αξιολογείται είτε έχει αποκτηθεί κατέχοντας θέσεις λειτουργικής ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη η συνάφεια αντικειμένου το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (Ενδεικτικά η συνάφεια αξιολογείται με βάση την απόκτηση τίτλων όπως Ακαδημαϊκός Τίτλος Σπουδών Ανώτατης ή Ανώτερης Τεχνικής, Μηχανικής ή Οικονομικής Σχολής της Ημεδαπής ή Αναγνωρισμένης Αλλοδαπής), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Σε κάθε περίπτωση, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τα των σχετικών με την εταιρική διακυβέρνηση, με βάση τα προβλεπόμενα από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της εταιρείας. Για τον σκοπό αυτό η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ακολουθεί κατάλληλη διαδικασία ενημέρωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το δυνατόν πριν από την

ανάληψη των καθηκόντων τους. Μεταξύ άλλων η ενημέρωση αφορά την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και την γενική στρατηγική της εταιρείας.

5.1.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμης

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα τους. Η πλήρωση αυτών των προϋποθέσεων συνιστούν υψίστης σημασίας κριτήρια για την Εταιρεία. Ως τεκμήριο αυτών θεωρούνται η μη ύπαρξη αντικειμενικών και αποδεδειγμένων λόγων που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και επαγγελματισμό. Μεταξύ άλλων, θα πρέπει να:

- διαθέτουν άμεμπτη ηθική
- μην εμπίπτουν, τα ίδια ή/και τα συσχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου, σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης να πληρούν τα κριτήρια Ανεξαρτησίας του Κώδικα, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα μη εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την αξιολόγηση και τεκμηρίωση των ανωτέρω η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και να λαμβάνει στοιχεία για τα κάτωθι ζητήματα:

- Την ύπαρξη τυχόν τυπικών αποφάσεων αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους, από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή,
- Την ύπαρξη τυχόν τελεσίδικων δικαστικών ή διοικητικών αποφάσεων εις βάρος του υποψήφιου μέλους, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ. ή με τη μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα,

Για την εν λόγω αξιολόγηση, αποτελούν επαρκή τεκμήρια για παράδειγμα, η λήψη Ποινικού Μητρώου και η Υπεύθυνη Δήλωση έκαστου μέλους ή υποψήφιου μέλους, κατά την οποία, σύμφωνα με άρθρο 3 παρ. 4 του ν.4706/2020, το μέλος δηλώνει ότι δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν.4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας, υποχρεούται επίσης να γνωστοποιεί άμεσα προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης απόφασης.

5.1.3. Ασυμβίβαστα Μελών Δ.Σ. και Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία σύμφωνα με την παρ.3(ζ) του αρ.14 του Ν.4706/2020, διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων. Σύμφωνα με αυτήν καθορίζονται 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 Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Για την αξιολόγηση πρόληψης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επιβεβαιώνει ότι τα (υποψήφια) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό

Κανονισμό Λειτουργίας της, καθώς επίσης ότι κάθε μέλος έχει υπογράψει Δήλωση Αποδοχής και Γνωστοποίησης Σύγκρουσης Συμφερόντων.

Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος του Δ.Σ. οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή και δυνητικές συνθήκες σύγκρουσης συμφερόντων του με εκείνα της εταιρείας ή και συνδεδεμένων μερών. Σε περίπτωση που οι δηλωθείσες καταστάσεις είναι σημαντικές και δεν αποτελούν μεμονωμένο γεγονός το υποψήφιο μέλος αποκλείεται από την υποψηφιότητα.

Η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων καθώς όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας κατά περίπτωση διαχείρισης.

5.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Είναι σημαντικό κάθε μέλος του Δ.Σ. να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η ανεξαρτησία αφορά στην απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το υποψήφιο μέλος να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Η αντικειμενικότητα αναφέρεται στην αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει σε ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο χωρίς να δέχεται συμβιβασμούς ή εκπτώσεις ως προς την ποιότητα του.

Η ανεξαρτησία αναφέρεται στην απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντα του με αμερόληπτο τρόπο.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δίνει ιδιαίτερη σημασία στην διαδικασία των συνεντεύξεων με τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. αναζητώντας εκείνα τα χαρακτηριστικά που επιδεικνύουν τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ., προκειμένου να διαπιστώσει εάν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες οι οποίες περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- ικανότητα να θέτουν εύλογες και καίριες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του έτσι ώστε να δημιουργούνται συνθήκες εποικοδομητικού διαλόγου,
- επίδειξη θάρρους και σθένους στην έκφραση αντίθετης γνώμης ή και απόρριψης θέσεων που δεν συνάδουν με τις απόψεις και πεποιθήσεις του, και
- ικανότητα να λειτουργούν ως αυτοτελείς προσωπικότητες επιδεικνύοντας αντίσταση σε φαινόμενα μαζικής συμπεριφοράς.

Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, απαιτείται η υποβολή υπεύθυνης δήλωσης, από κάθε ανεξάρτητο μέλος, στην οποία να δηλώνει, ότι κατά την εκλογή και τη θητεία τους, πληρούσαν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και κανένα από αυτά, τόσο κατά τον ορισμό του, όσο 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, όπως αυτά αναλύονται στο άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Επίσης, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη υποβάλλουν, από κοινού ή το καθένα χωριστά, αναφορές και εκθέσεις προς την τακτική ή έκτακτη γενική συνέλευση της Εταιρείας, ανεξάρτητα από τις εκθέσεις που υποβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο, στα πλαίσια έκφρασης της ανεξάρτητης κρίσης τους.

5.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν το χρόνο που απαιτείται με βάση:

- την περιγραφή της θέσης (ιδιότητα αρμοδιότητες),
- το ρόλο και
- τα καθήκοντά τους.

Η Εταιρεία οφείλει να ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος Διοικητικού Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει για:

- α.) την εκτέλεση των καθηκόντων
- β.) για την συμμετοχή του σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και
- γ.) τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Το κάθε μέλος με την σειρά του οφείλει να ενημερώνει την Εταιρεία για:

- α.) τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και
- β.) για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους, ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Κατά την αξιολόγηση του υποψήφιου μέλους λαμβάνονται πάντοτε υπόψη άλλες υποχρεώσεις ή δεσμεύσεις που έχει το υποψήφιο μέλος και οι οποίες συνιστούν αντικειμενικά εμπόδια ως προς την διάθεση του απαραίτητου κατά περίπτωση χρόνου.

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 αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει επίσης σε ετήσια βάση, τα στοιχεία συμμετοχής έκαστου μέλους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, ώστε να επιβεβαιωθεί η απαιτούμενη συμμετοχή τους. Σημειώνεται δε, ότι σε περίπτωση ανατιολόγητης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο προβαίνει στην αντικατάσταση του μέλους, σύμφωνα με την διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 9 του ν.4706/2020.

5.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου ως ενιαίο όργανο κρίνεται ως προς την δυνατότητα του να θέτει σαφείς στόχους που συνδέονται με την ανάπτυξη της εταιρείας. Η συλλογική καταλληλότητα αξιολογείται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια :

- Συλλογική Καταλληλότητα ως προς την συνολική κατάρτιση των μελών, την αριθμητική και γνωσιακή επάρκεια
- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο
- Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

5.2.1. Συλλογική Καταλληλότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επαρκώς καταρτισμένο και ικανό να λαμβάνει αποφάσεις αφού ληφθεί υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η στρατηγική και η γεωγραφική επέκταση στις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία.

Απαιτείται επαρκής και ικανός αριθμός μελών με γνώσεις σε επιμέρους κρίσιμους τομείς, ώστε να είναι δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι τέτοια έτσι ώστε να ενσωματώνει τις αναγκαίες δεξιότητες για την άσκηση διαχείρισης και παρακολούθησης της εταιρείας, ως προς τους ακόλουθους άξονες:

- εμπειρία κλάδο των κατασκευών και της επιστήμης των μηχανικών
- εμπειρία στον σχεδιασμό εκτέλεση και επίβλεψη τεχνικών έργων για κάθε διάσταση ήτοι τεχνική νομική οικονομική
- κατανόηση και εμπειρία σε θέματα περιβαλλοντικής νομοθεσίας
- την αναγνώριση και διαχείριση επιχειρηματικών και άλλων κινδύνων,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές με έμφαση στην ελεγκτική και λογιστική κατανόηση,
- την συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση των θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης και τη συνεχή βελτίωση της διαφάνειας. Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, κατά τα κατωτέρω αναφερόμενα.

Επίσης διασφαλίζονται οι απαιτήσεις του ν.4706/2020 καθώς επίσης και του ΚΕΔ σύμφωνα με τα οποία τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών, και πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2).

5.2.2. Επαρκής Εκπροσώπηση Ανά Φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Ως εκ τούτου, όλοι οι υποψήφιοι για τη θέση του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται με βάση τα ίδια κριτήρια,

ανεξάρτητα από το φύλο, δεδομένου ότι οι επιλέξιμοι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν όλες τις προϋποθέσεις που τίθενται σε σχέση με τα προσόντα τους. Σε αυτό το πλαίσιο, άνδρες και γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για να προταθούν προς τοποθέτηση ως Μέλη, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν όλα τα άλλα προαπαιτούμενα.

5.2.3. Κριτήρια Πολυμορφίας

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει υπόψη και προωθεί την πολυμορφία ως μέσο επίτευξης της δημιουργίας, ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο ΔΣ και μίας δυναμικής πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Στόχος της πολυμορφίας είναι κυρίως η σύνθεση δεξιοτήτων και προσόντων με συμπληρωματικά χαρακτηριστικά, καθώς και η εξασφάλιση ποικιλίας γνώσεων και εμπειριών τα οποία είναι προς όφελος της αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Δεν γίνεται κανένας αποκλεισμός που σχετίζεται με διακρίσεις εξαιτίας αναπηρίας, φύλλου, φυλής, χρώματος, εθνότητας, κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων, ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Επιπλέον, η Εταιρεία επιδιώκει, κατά το δυνατό, να επιτύχει εκπροσώπηση διαφορετικών ηλικιακών ομάδων/ γενεών έτσι ώστε να θέσει τις βάσεις για την μελλοντική της ανάπτυξη.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

6.1. Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε διαρκή βάση

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος και Δεδομένου, περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, βρίσκεται πάντα σε ετοιμότητα σε σχέση με το παραπάνω, παρακολουθώντας τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τα προσόντα αυτών, σε σχέση με νέα δεδομένα και προκλήσεις που αφορούν την Εταιρεία και επαναξιολογεί ανά πάσα στιγμή την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τουλάχιστον στις παρακάτω ενδεικτικά αναφερόμενες περιπτώσεις:

- α.) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών αυτού 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 Εταιρείας,
- δ.) σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που συνιστά ασυμβίβαστο για την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 4 επ. του άρθρου 3 Ν.4706/2020.
- ε.) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο απώλειας της ιδιότητας των μελών

Η πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας των μελών επανεξετάζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν.4706/2020 ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε

στιγμή διαπιστωθεί, ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

Σε περίπτωση ανάγκης αξιολόγησης νέων μελών, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συντάσσει την πρώτη εισήγηση, για την επιλογή του πλέον κατάλληλου Υποψηφίου Προσώπου, που πληροί τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που έχουν τεθεί, καθώς και το λόγο για τον οποίο η υποψηφιότητά του προτείνεται.

Επίσης τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνέρχονται περιοδικά χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να αξιολογείται η επίδοση των εκτελεστικών μελών.

6.2. Αξιολόγηση Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι πρόεδροι των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση της αξιολόγησης των επιτροπών τους, συλλογικά και ατομικά ανά μέλος.

6.2.1. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Αναφορικά με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα μέλη της θα πρέπει να αξιολογούνται, αναφορικά με τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, όπως αναλύεται παρακάτω, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

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

- α.) Διαθέτει επαρκείς γνώσεις γύρω από τον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας και γνωρίζει, πέραν του καθαυτού αντικειμένου της επιχείρησης, την αγορά στην οποία κινείται η Εταιρεία, προκειμένου να μπορεί να διακρίνει τα πρόσωπα εκείνα τα οποία θα είναι με τη σειρά τους κατάλληλα για την πλήρωση των θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- β.) Γνωρίζει επαρκώς, αφενός το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις αποδοχές των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά και αφετέρου τη διασύνδεση μεταξύ των χορηγούμενων στα εν λόγω πρόσωπα κάθε είδους αποδοχών και άλλων παροχών και της διασφάλισης ενός αποτελεσματικού και αποδοτικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης σύμφωνα με τα άρθρα 1 έως 24 Ν 4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- γ.) Γνωρίζει επαρκώς τις διαδικασίες
 - i. της εύρεσης προσωπικού/υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - ii. αξιολόγησης των (υποψηφίων) μελών – τόσο πριν από την ανάθεση όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους –
 - iii. του συντονισμού της επικοινωνίας στις συνεντεύξεις και τις μετέπειτα αξιολογήσεις,

- iv. της διενέργειας αποδοτικών και αποτελεσματικών συνεντεύξεων για την ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφίων,
- v. της οργάνωσης του προσανατολισμού, της κατάρτισης και της εκπαίδευσης των (νέων) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και
- vi. του συντονισμού της αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της κατάρτισης των σχετικών ερωτηματολογίων ή/και λοιπών εγγράφων (φόρμες) αξιολόγησης.

Επίσης τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να είναι όλα μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, όπως αυτό ορίζεται από το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

6.2.2. Επιτροπή Ελέγχου

Αναφορικά με την Επιτροπή Ελέγχου, εφαρμόζονται τα κριτήρια καταλληλότητας του άρθρου 44 παρ. 1 (ζ) Ν. 4449/2017, ως ισχύει. Ειδικότερα, τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτουν επαρκή γνώση του τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Για την διακρίβωση της ύπαρξης των εν λόγω κριτηρίων η Εταιρεία λαμβάνει συγκεκριμένα υπόψη της και αναζητάει, σε σχέση με τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, τα εξής:

- Γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί
- Γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου

Ένα (1) τουλάχιστον μέλος της Επιτροπής Ελέγχου, που είναι ανεξάρτητο κατά την έννοια των παρ. 1 και 2 του άρθρου 9 Ν. 4706/2020, από την Εταιρεία έχει επαρκή γνώση και εμπειρία στην ελεγκτική ή λογιστική. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία αναζητάει πρόσωπα τα οποία:

- α.) Έχουν την αναγκαία ακαδημαϊκή κατάρτιση στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής, των οικονομικών / χρηματοοικονομικών, η οποία θα πρέπει να προκύπτει από σχετικούς ακαδημαϊκούς τίτλους προπτυχιακού επιπέδου ή/και τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών στους εν λόγω τομείς. Η γνώση IFRS, θεωρείται αναγκαία, όπως επίσης και η γνώση των ελληνικών λογιστικών προτύπων.
- β.) Διαθέτουν επαρκή επαγγελματική εμπειρία στον τομέα της λογιστικής ή / και της ελεγκτικής· στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται το είδος της προϋπηρεσίας, ο χρόνος αυτής, το είδος και το μέγεθος της εταιρείας, οργανισμού, ή της επιχείρησης στην οποία κατείχε την εν λόγω θέση, οι ευθύνες που είχε στο πλαίσιο αυτής, τυχόν διενεργηθέντες τακτικοί έλεγχοι στις χρηματοοικονομικές εταιρειών, συνυπολογιζόμενων του αριθμού των εν λόγω υποχρεωτικών ελέγχων και του μεγέθους της εταιρείας που αφορούσαν.

Επίσης τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να είναι όλα μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, όπως αυτό ορίζεται από το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

Κατά τα λοιπά ισχύει η αξιολόγηση των λοιπών κριτηρίων.

6.3. Αξιολόγηση Καταλληλότητας σε ετήσια βάση

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του λαμβάνει χώρα ετησίως. Η διαδικασία αυτή ξεκινάει από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, προΐσταται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και τα αποτελέσματά της συζητούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί, επίσης, την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται ο Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας του Αντιπροέδρου.

Στη συνέχεια, 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, όπου μεταξύ άλλων μπορεί να είναι η θέσπιση προτάσεων Πλάνου Εκπαίδευσης ή η ενημέρωση του Πλάνου Διαδοχής.

Τουλάχιστον ανά τριετία, η διαδικασία αξιολόγησης ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του συλλογικά, καθώς και ατομικά για κάθε μέλος, διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο (ειδικό εμπειρογνώμονα).

7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λάβουν δομημένη και ακριβή εκπαίδευση, έτσι ώστε να έχουν επαρκή κατάρτιση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης μπορεί να είναι τακτικά ή έκτακτα και βρίσκονται σε συνεχή έλεγχο της αποτελεσματικότητάς τους, σύμφωνα με τις αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας αλλά και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και να αξιολογούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης υλοποιούνται στους παρακάτω πυλώνες:

➤ Πρόγραμμα Ένταξης

Προσφέροντας τα μέσα για την επιτυχημένη ένταξη των νέων μελών, για καλύτερη και γρηγορότερη απόδοση και μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Πληροφορίες για την Εταιρεία: Περίγραμμα δομής της Εταιρείας, την οργάνωση, τα προϊόντα, τις αγορές και τις κύριες γραμμές επικοινωνίας της Εταιρείας
- Εκπαίδευση σχετικά με την ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες και σχετικά με τις απαιτούμενες γνώσεις για κάθε θέση εργασίας.

- Κανονισμοί και πολιτικές: εκπαίδευση / ενημέρωση αναφορικά με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, του ΔΣ και των Επιτροπών του, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς επίσης και αναφορικά με τις Πολιτικές και Διαδικασίες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τη Σύγκρουση Συμφερόντων, την διαχείριση προνομιακών πληροφοριών κτλ,
- Ξεμάθηση στους χώρους και γνωριμία με στελέχη άμεσης συνεργασίας.

➤ Πρόγραμμα Συμμόρφωσης

Ενημέρωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαχείριση του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου: εσωτερικός έλεγχος, διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση και πληροφοριακά συστήματα.

➤ Στοχευμένη Εκπαίδευση

Ως αποτέλεσμα διορθωτικών ενεργειών όπως αυτό αναφέρθηκε στο τέλος της παραγράφου 6.3 της παρούσας Πολιτικής

Εκτίμηση του τυχόν κόστους εκπαίδευσης περιλαμβάνεται στον ετήσιο προϋπολογισμό της Εταιρείας και συμπεριλαμβάνεται στα έξοδα Διοικητικού Συμβουλίου.

8. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η εφαρμογή και η αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας παρακολουθείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με την συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Επιτροπής Αποδοχών 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.

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται μία (1) φορά το χρόνο ή κάθε φορά που προκύπτει γεγονός το οποίο δημιουργεί προϋποθέσεις για διενέργεια επαναξιολόγησης. Αναφέρονται ενδεικτικά οι κάτωθι περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ.,
- όταν επέλθει γεγονός που έχει σημαντική επίδραση στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- όταν επέλθει γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά θέματα που σχετίζονται με την Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας,
- σε περίπτωση σημαντικής μείωσης του διαθέσιμου χρόνου ενός μέλους του Δ.Σ.,

Υιοθετείται μηχανισμός αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., ως εξής:

- ετήσια αυτοαξιολόγηση με τη συμβολή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και
- τουλάχιστον τριετή ανεξάρτητη αξιολόγηση με τη συνδρομή εξωτερικού αξιολογητή.

9. ΈΓΚΡΙΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ

Πολιτική Καταλληλότητας 2^η Έκδοση

Η Πολιτική καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Νόμου 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Νόμου 4706/2020.

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.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενό της, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.