

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Εγκρίθηκε από Γ.Σ., **26/05/2022**

Περιεχόμενα

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ	3
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	4
3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	5
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	5
5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	6
6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	6
6.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	6
6.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	10
7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	11
8. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	15
9. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ.....	16
10. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	16

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίησης	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Ιούνιος 2021	Αρχική Έκδοση
02	Μάιος 2022	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 Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «Πολιτική») αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας με την επωνυμία «**INTERCONTINENTAL INTERNATIONAL ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ**» και με διακριτικό τίτλο «**INTERCONTINENTAL INTERNATIONAL ΑΕΕΑΠ**» (εφεξής «Εταιρεία»). Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τα οριζόμενα στο Ν.4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση των εισηγμένων εταιρειών, και ειδικότερα στο άρθρο 3 του ως άνω νόμου, την υπ' αριθμ. 60 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020», καθώς επίσης και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει.

Η Πολιτική Καταλληλότητας, συνίσταται στο σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, την αντικατάσταση και την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του.

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

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει 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.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

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.

3. 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 Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, 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.

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει προεχόντως η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων, 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 Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, 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 Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων 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 τυχών άλλων εξωτερικών συμβούλων.

Επίσης, η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, 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.

5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020 στην Πολιτική Καταλληλότητας εμπίπτουν 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.

6. 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).

6.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κάτωθι κριτήρια, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητας τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά:

- Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων
- Εχέγγυα ήθους και φήμης
- Σύγκρουση συμφερόντων
- Ανεξαρτησία κρίσης
- Διάθεση επαρκούς χρόνου

6.1.1. Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρείας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Με τον όρο «εμπειρία» εξετάζεται τόσο η θεωρητική κατάρτιση που έχουν αποκτήσει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης όσο και η πρακτική εμπειρία είτε από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Το διάστημα αυτό ορίζεται αναλυτικά ανά ιδιότητα μέλους στο Πλάνο Διαδοχής των μελών του ΔΣ, που καταρτίζει η Εταιρεία.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη κατά πρώτον το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης του (όπως: τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις δραστηριότητες της Εταιρείας ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους.

6.1.2. Εχέγγυα ήθους και Φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη.

Το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υπάρχουν ενδείξεις, αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν το αντίθετο.

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 της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και 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.

Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Για την εν λόγω αξιολόγηση, αποτελούν επαρκή τεκμήρια 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 ζημιολύγες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν.4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη καθώς επίσης δηλώνει ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και ότι θα γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την τυχόν έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

6.1.3. Ανεξαρτησία κρίσης

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

Ως «αντικειμενικότητα» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητα του.

Ως «ανεξαρτησία» νοείται η 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 λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων:

- 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 και να ασκούν κριτική, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν συνετές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (δηλ. να ενεργούν με ανεξάρτητη βούληση).

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.

6.1.4. Σύγκρουση Συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων, νοείται η πραγμάτωση των συμφερόντων ενός μέλους, σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία και το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιήσουν κάθε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων που εντοπίζουν και η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων αξιολογεί την επάρκεια ή μη των μέτρων αυτών, ώστε να αποφασίσει για την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την αξιολόγηση πρόληψης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφίων, 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.

6.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων

Το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτει για την εκτέλεση των καθηκόντων του, τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα του. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται προσδιορίζεται από την Εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των θέσεων

του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και 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.

Οι πληροφορίες που υποβάλλονται στην Εταιρεία από τα υποψήφια μέλη Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να υπόκεινται σε έλεγχο για την ακρίβεια τους κι εφόσον υπάρξει ανάγκη διενεργούνται σχετικές έρευνες, λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης 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.

6.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Κατά την αξιολόγηση της Συλλογικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξετάζονται τα ακόλουθα κριτήρια:

- Συλλογική Καταλληλότητα
- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο
- Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

6.2.1. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας 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 Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών.

Οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας συστήνεται να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει επίσης να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

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).

6.2.2. Επάρκεια Εκπροσώπησης Ανά Φύλο

Κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αυτό ορίζεται από τις απαιτήσεις του ν.4706/2020.

6.2.3. Πολιτική Πολυμορφίας

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την πολυμορφία με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Σε εφαρμογή των ανωτέρω κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η αποτροπή αποκλεισμών εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

7.1. 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 Ανάδειξης 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 Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων 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.

7.2. 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.

7.2.1. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Αναφορικά με την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, τα μέλη της θα πρέπει 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 Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, 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.

7.2.2. 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.

7.3. 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 Ανάδειξη Υποψηφίων, 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).

8. 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:

8.1. 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,
- Ξενάγηση στους χώρους και γνωριμία με στελέχη άμεσης συνεργασίας.

8.2. Πρόγραμμα Συμμόρφωσης

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

8.3. Στοχευμένη Εκπαίδευση

Ως αποτέλεσμα διορθωτικών ενεργειών όπως αυτό αναφέρθηκε στο τέλος της παραγράφου 7.3 της παρούσας Πολιτικής.

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

9. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή διαχείριση των υποθέσεων της Εταιρείας και τη λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, συμπεριλαμβανομένου και του Διευθύνοντα Συμβούλου.

Αναλυτικότερα βλέπε στο σχετικό Πλάνο Διαδοχής της Εταιρείας.

10. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική Καταλληλότητας τίθεται σε ισχύ έπειτα από σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, εισήγησής της προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

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 εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας δημοσιεύεται στον ιστότοπο της Εταιρείας.