

Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Υπευθύνων Προσώπων **όπως αυτή εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 8ης Μαρτίου 2021**

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική για την καταλληλότητα των Υπευθύνων Προσώπων (εφεξής Πολιτική) αποτελεί μέρος της τεκμηρίωσης του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας κατά το μέρος που αφορά τις διαδικασίες αξιολόγησης της καταλληλότητας υφισταμένων και υποψηφίων μελών ΔΣ και Υπευθύνων Προσώπων (βλπ κατωτέρω IV.2) Επιπλέον η παρούσα Πολιτική θα δύναται να εφαρμόζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της εταιρείας (εφεξής Επιτροπή). Η Πολιτική αποσκοπεί στην προσέλκυση, ενσωμάτωση και διατήρηση ικανών προσώπων που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας και όλων των ενδιαφερομένων μερών και την ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διαχείρισης κινδύνων στους οποίους εκτίθεται η Εταιρεία από την εσωτερική της λειτουργία και οργάνωση.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη την σχετική ισχύουσα εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία. Το νομικό πλαίσιο αυτό ορίζει ότι οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να μεριμνούν ώστε τα μέλη της Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού τους Συμβουλίου καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν τις βασικές λειτουργίες, να διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα, γνώσεις και πείρα που να τους επιτρέπουν να ασκούν υγιή και συνεπή διαχείριση και να είναι επαρκή από πλευράς υπόληψης και ακεραιότητας.

II. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός των προσώπων που εμπίπτουν σ' αυτήν.
- Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας και αξιοπιστίας 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 σαφών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των προσώπων αυτών, τόσο πριν αναλάβουν συγκεκριμένη θέση όσο και σε περιοδική βάση.
- Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας 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.

III. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική, κατόπιν πρότασης του Διευθύνοντος Συμβούλου, εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής. Η εγκριθείσα κατά τα ανωτέρω Πολιτική ή τυχόν αναθεώρηση αυτής, υποβάλλεται προς έγκριση προς την Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας.

Οι/ο επικεφαλής της/των Μονάδας/ων Εσωτερικού Ελέγχου Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, στο πλαίσιο των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων, προβαίνει κατά την κρίση του ή όποτε του ζητηθεί σε σχετικές εισηγήσεις προς την Επιτροπή και συμμετέχει στην διαχείριση της Πολιτικής και στην αναθεώρηση του περιεχομένου της, σε συνεργασία με τις υπόλοιπες Διευθύνσεις, σε κάθε περίπτωση που αυτό απαιτηθεί, τόσο για την κάλυψη λειτουργικών κι επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρείας, όσο και για την πλήρη εναρμόνισή της με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Ειδικότερα τα Παραρτήματα της Πολιτικής, δύνανται να αναθεωρούνται με έκδοση Εγκυκλίου του Διευθύνοντος Συμβούλου.

IV. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Οι απαιτήσεις ικανότητας και ήθους θα πρέπει να πληρούνται από όλα τα πρόσωπα που διοικούν ουσιαστικά την εταιρεία ή ασκούν άλλα βασικά καθήκοντα. Λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του νομικού πλαισίου, το οργανωτικό σχήμα της Εταιρείας και την εκχώρηση αρμοδιοτήτων στα Στελέχη της, στην Πολιτική αυτή εμπíπτουν:

1) Μέλη Διοίκησης

ήτοι τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής μέλη του Δ.Σ.)

2) Πρόσωπα Διοίκησης

ήτοι

α. Οι επικεφαλής των εκάστοτε Διευθύνσεων.

β. Λοιπά Στελέχη που οι αρμοδιότητές τους προβλέπονται από το νομικό/κανονιστικό πλαίσιο

γ. Στελέχη της Εταιρείας που έχουν την αρμοδιότητα να ασκούν πράξεις διαχείρισης, διοίκησης, εκπροσώπησης ή ελέγχου και υπάγονται απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Τα καθοριζόμενα υπ' αρ. 2 ανωτέρω Στελέχη θα αναφέρονται εφεξής ως Υπεύθυνα Πρόσωπα.

V. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ- ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

A. Γενικά

Τα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. αφορούν στην:

- επάρκεια γνώσεων, επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, δεξιότητες και ό,τι άλλο κρίνεται απαραίτητο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας,
- εντιμότητα, ακεραιότητα, οικονομική ευρωστία και ό,τι άλλο κρίνεται απαραίτητο για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας,
- διασφάλιση της ανεξαρτησίας, όσον αφορά στα ανεξάρτητα- μη εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

B. Ανάλυση Κριτηρίων Καταλληλότητας & Αξιοπιστίας Μελών Δ.Σ. και Απαιτούμενα Στοιχεία

1. Κριτήρια Καταλληλότητας: Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διαθέτει ως σύνολο επαρκείς γνώσεις κι εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρείας, ώστε να έχει τη δυνατότητα άσκησης εποπτείας είτε άμεσα είτε μέσω των Επιτροπών του. Οι ειδικότερες σχετικές απαιτήσεις αφορούν, μεταξύ άλλων, την κατάλληλη διαφοροποίηση των επιστημονικών και επαγγελματικών προσόντων, των γνώσεων και της εμπειρίας των μελών του Δ.Σ., ώστε να εξασφαλίζεται ότι η εποπτεία της Εταιρείας ασκείται με επαγγελματικό τρόπο.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται με κάθε πρόσφορο μέσο μεταξύ των οποίων νοούνται και τα αναλυτικά βιογραφικά σημειώματα στα οποία θα περιλαμβάνονται κατάλληλες πληροφορίες όπως μεταξύ άλλων εκείνες που αφορούν στην επιστημονική τους κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία και εκπαίδευση. Η Εταιρεία δύναται να ζητά για τα ως άνω νομίμως επικυρωμένα αντίγραφα.

Η Εταιρεία θα προσφέρει ειδικά διαμορφωμένο πρόγραμμα induction αλλά και συνεχιζόμενης επιμόρφωσης νέων μελών του ΔΣ για γενικά αλλά και ειδικότερα θέματα λειτουργίας και εποπτείας της Εταιρείας.

2. Κριτήρια Αξιοπιστίας: Εντιμότητα, ακεραιότητα, οικονομική ευρωστία

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα κι επαγγελματισμό και να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην άσκηση των καθηκόντων τους. Μεταξύ άλλων θα πρέπει να:

- διαθέτουν άμεμπτη ηθική. Ένα μέλος Δ.Σ. θεωρείται ως άμεμπτου ηθικής εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας,
- μην εμπίπτουν, τα ίδια ή/και τα συσχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου,
- πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας όπως αυτά προσδιορίζονται στο εκάστοτε ισχύον νομικό πλαίσιο (εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα - μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.)

Κριτήρια αξιοπιστίας των υποψηφίων Μελών του Δ.Σ. δύνανται ενδεικτικά να αποτελούν επίσης η ομαλή επαγγελματική, οικονομική και νομική τους κατάσταση, όπως αυτή προκύπτει από οποιαδήποτε κατάλληλα στοιχεία. Ειδικότερα και σύμφωνα με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, τα υποψήφια Μέλη Δ.Σ. δεν θα πρέπει να έχουν:

- υποπέσει σε ποινικό αδίκημα, που αφορά σε κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, αισχροκέρδεια, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, δόλια χρεωκοπία, καταδολίευση δανειστών, λαθρεμπορία,
- κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης και να μην έχουν καταδικασθεί δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης για αδικήματα που αφορούν τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες ή τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ακόμα και όταν η αντίστοιχη τέλεση του αδικήματος ή της παράβασης έλαβε χώρα εκτός της ελληνικής επικράτειας ή η αντίστοιχη κύρωση ή καταδίκη έχει επιβληθεί από αρμόδιες Αρχές ή Όργανα άλλης χώρας.

Επίσης δεν πρέπει να:

- εκκρεμούν εις βάρος των υποψηφίων Μελών του Δ.Σ. διαδικασίες σχετικές με τα ως άνω. Τυχόν εκκρεμοδικίες θα αξιολογηθούν με τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας, ανάλογα με το είδος της εκκρεμούσας διαδικασίας κι άλλα στοιχεία που θα κριθούν απαραίτητα για τη διαμόρφωση συνολικής άποψης για το βαθμό σημαντικότητάς τους. Κάθε απόκλιση θα αναφέρεται στην Έκθεση Αξιολόγησης του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. και θα αναλύεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται αποδεκτή,
- έχουν υποβληθεί στον ίδιο ή στην εταιρεία που έχει διατελέσει μέλος Διοίκησης ή υπεύθυνο πρόσωπο, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, κυρώσεις από Εποπτικές Αρχές που σχετίζονται με τα καθήκοντα που ασκούσε ή υπάρχει οποιαδήποτε ένδειξη ότι δεν υπήρξαν συνεργάσιμοι και διαφανείς κατά την συνεργασία τους με τις Εποπτικές και άλλες Αρχές.

Τα ως άνω θα διαπιστώνονται βάσει οποιουδήποτε πρόσφορου, κατάλληλου και νόμιμου μέσου όπως ενδεικτικά από πιστοποιητικά δικαστικών αρχών και υπηρεσιών, δημόσια ή/και ιδιωτικά έγγραφα, υπεύθυνες δηλώσεις κλπ.

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

VI. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

A. Γενικά

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων Προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ. ή την πρόσληψη του Υπεύθυνου Προσώπου. Ειδικότερα όσον αφορά τα μέλη του Δ.Σ., εάν για συγκεκριμένους λόγους, η αξιολόγηση δε μπορεί να ολοκληρωθεί πριν τον ορισμό του μέλους, τότε θα πρέπει να γίνει εντός ορισθέντος συντόμου και ευλόγου χρόνου από τον ανάδειξή του. Τυχόν λόγοι καθυστέρησης τεκμηριώνονται γραπτώς. Εφόσον τα μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. αναλάβουν θέση στο Δ.Σ. κατόπιν παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης άλλου μέλους, η έγκριση της αξιολόγησης θα διενεργηθεί από το Δ.Σ., ενώ η τελική επιλογή από την αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

B. Βήματα Διαδικασίας Αξιολόγησης Υποψηφίων Προσώπων

1. Για κάθε υποψήφιο πρόσωπο συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης (εφεξής Έκθεση), από την οποία προκύπτει το κατά πόσο το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα τεθέντα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας, σύμφωνα με τα καθοριζόμενα στις Ενότητες ανωτέρω. Η αξιολόγηση γίνεται με την, αναλόγως την περίπτωση, συνδρομή της Επιτροπής, των αρμόδιων Διευθύνσεων ή άλλων μονάδων όπως ενδεικτικά της Νομικής Υπηρεσίας.

Περαιτέρω εξετάζεται ο βαθμός ανταπόκρισης του υποψηφίου στα εκάστοτε τεθέντα λοιπά κριτήρια κατά σειρά κρισιμότητας αυτών όπως ενδεικτικά η επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικείμενου, η συμμόρφωση με τυχόν ρητές προβλέψεις της νομοθεσίας (πχ τυχόν άδειες άσκησης επαγγέλματος) κ.α.

2. Το υποψήφιο Πρόσωπο απορρίπτεται όταν δεν ικανοποιεί κρίσιμα κριτήρια όπως τα ενδεικτικώς αναφερθέντα ανωτέρω. Στις περιπτώσεις που ο υποψήφιος δεν ανταποκρίνεται πλήρως σε μη κρίσιμα κριτήρια δύναται να γίνει εισήγηση ώστε ο υποψήφιος να προκριθεί για την ανάληψη της συγκεκριμένης θέσης.

Σε περιπτώσεις όπως οι ανωτέρω, δύναται να καθορισθεί προθεσμία εντός της οποίας το υποψήφιο Πρόσωπο θα καλείται να καλύψει τις τυχόν ελλείψεις. Εάν το Πρόσωπο που επελέγη και ανέλαβε τη θέση, τελικώς δεν ανταποκριθεί εντός της προθεσμίας που ορίσθηκε ή εντός τυχόν παράτασής της, τότε το Πρόσωπο αυτό είναι δυνατόν να αντικατασταθεί.

3. Η Έκθεση προωθείται στο αρμόδιο όργανο και αξιολογείται

4. Λαμβάνεται η τελική απόφαση και ανατίθενται καθήκοντα από το κατά περίπτωση αρμόδιο όργανο.

VII. ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Προκειμένου να διασφαλισθεί η χρηστή και συνετή διαχείριση της Εταιρείας από κατάλληλα πρόσωπα, τα Πρόσωπα που εμπíπτουν στην Πολιτική αξιολογούνται σε συνεχή βάση ως προς τη δυνατότητα να ανταπεξέρχονται με επάρκεια στα καθήκοντά τους και να διασφαλίζουν τα συμφέροντα της Εταιρείας και των ενδιαφερομένων μερών.

A. Περιοδική Αξιολόγηση Μελών Δ.Σ.

Τα μέλη του Δ.Σ. αξιολογούνται επί τη βάση του:

- κατά πόσον εξακολουθούν να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας τα οποία πληρούσαν κατά την αρχική εκλογή τους ή/και
- κατά πόσον πληρούν νέα τυχόν τεθέντα από το εκάστοτε υφιστάμενο νομικό πλαίσιο του Δ.Σ.

Γενικές αρχές αξιολόγησης μελών Δ.Σ.

-Η αξιολόγηση πραγματοποιείται εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους, εκτός εάν αποφασισθεί διαφορετικά από την Επιτροπή και αφορά το διάστημα των 12 μηνών του προηγούμενου έτους.

-Το χρονοδιάγραμμα για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης καθορίζεται από την Επιτροπή αλλά σε κάθε περίπτωση πρέπει να είναι εύλογο.

-Μέλη του Δ.Σ. τα οποία συμμετέχουν στο Δ.Σ. για διάστημα μικρότερο των έξι μηνών του υπό αξιολόγηση έτους, δεν συμμετέχουν στην αξιολόγηση.

-Η σχετική πληροφόρηση που συλλέγεται τηρείται ως αυστηρά εμπιστευτική και δεν γνωστοποιούνται πληροφορίες, εκτός των όσων προβλέπονται ρητά στην παρούσα Πολιτική και αποτελούν προϋπόθεση για την επιτυχή ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, στοιχεία της αξιολόγησης δύναται να διατίθενται στις Εποπτικές Αρχές ή σε άλλα μέρη (όπως π.χ. ελεγκτές) μόνον εφόσον αυτό είναι εκ του νόμου απαραίτητο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.

-Τα ερωτηματολόγια που τυχόν χρησιμοποιούνται εξετάζονται και εγκρίνονται από την Επιτροπή όποτε απαιτείται τροποποίηση ή/και συμπλήρωσή τους και πάντως πριν την έναρξη της

αξιολόγησης. Η Επιτροπή αξιολογεί τα κριτήρια, κατά περίπτωση, προκειμένου να επιβεβαιωθεί ότι τα ερωτηματολόγια παραμένουν κατάλληλα, με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες και λαμβάνοντας υπόψη τις προτεραιότητες της Εταιρείας, το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

-Παρέχεται ικανοποιητικό χρονικό διάστημα στα μέλη του Δ.Σ. και ενθαρρύνονται προκειμένου να υποβάλλουν τις απαντήσεις και τις παρατηρήσεις τους στο πλαίσιο της αξιολόγησης.

B. ΑΤΟΜΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Η ατομική αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ. αφορά στην απόδοση κάθε μέλους σε ατομική βάση και στην εκτίμηση της συνεισφοράς του στην αποτελεσματική λειτουργία και τη συνολική απόδοση του Δ.Σ. Κάθε μέλος του Δ.Σ. αξιολογείται από τον Πρόεδρο και όλα τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. αναφορικά με την εκπλήρωση του ρόλου και των καθηκόντων του.

Η αξιολόγηση διεξάγεται με κάθε πρόσφορο μέσο όπως ενδεικτικά με κατ' ιδίαν συναντήσεις του Προέδρου με τα μέλη, συνεδριάσεις ή με συμπλήρωση ερωτηματολογίων. Η αξιολόγηση των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. ως προς τα καθήκοντά τους ως μέλη ΔΣ, πραγματοποιείται από τα μη εκτελεστικά μέλη (χωρίς την παρουσία των υπολοίπων εκτελεστικών μελών) σε ιδιαίτερη συνεδρίαση κατά την οποία συζητείται η απόδοσή τους. Τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης του Προέδρου του Δ.Σ. και των υπολοίπων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι ανώνυμα (δεν περιλαμβάνουν δηλαδή αναφορά στο ποιος έχει κάνει την αξιολόγηση).

Αναφορικά με την αξιολόγηση του Προέδρου, αντίστοιχη ενημέρωση γίνεται, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, στον Πρόεδρο της Επιτροπής. Κατά τη σχετική ενημέρωση του Προέδρου του Δ.Σ. διασφαλίζεται η ανωνυμία των μελών που προέβησαν στην αξιολόγηση και σε καμία περίπτωση δεν γνωστοποιούνται τα στοιχεία τους στον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή της Επιτροπής.

Τέλος για την εξαγωγή συμπερασμάτων μπορούν να λαμβάνονται υπόψη γενικότερα κριτήρια όπως ενδεικτικά:

- το ετήσιο ποσοστό παρουσίας του μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών του καθώς και η ενεργή συμμετοχή στις συνεδριάσεις αυτές,
- η εκ μέρους των μελών του Δ.Σ., συνέχιση της τήρησης των προϋποθέσεων σχετικά με την αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων και τις συναλλαγές με τρίτους,
- η συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., ως προς τις προϋποθέσεις γνώσεων και εμπειρίας.

Γ. Περιοδική Αξιολόγηση Υπεύθυνων Προσώπων

Τα Υπεύθυνα Πρόσωπα αξιολογούνται σε ετήσια βάση ως προς την καταλληλότητά τους, βάσει των ισχυόντων για την ετήσια αξιολόγηση των Στελεχών της Εταιρείας και το εκάστοτε ισχύον σύστημα αξιολόγησης στο οποίο εντάσσονται τα λοιπά κριτήρια αξιοπιστίας. Όσον αφορά τους Διευθυντές ισχύουν τα αναφερόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας ή/και των Διευθύνσεων.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων προβαίνει σε εισήγηση προς τον Δ/νοντα Σύμβουλο για την παραμονή, απομάκρυνση ή παραμονή υπό όρους κάθε στελέχους η δε τελική απόφαση λαμβάνεται από τον Δ/ντα Σύμβουλο.

Κατά την ανωτέρω διαδικασία συλλέγονται τα απαραίτητα και κατάλληλα στοιχεία και δικαιολογητικά και συντάσσεται έκθεση ετήσιας αξιολόγησης από την οποία τεκμαίρεται εάν το κάθε Πρόσωπο εξακολουθεί να εκπληρώνει τα καθήκοντά του με επαγγελματική επάρκεια και τέλος διατυπώνεται η αρχική εισήγηση.

Εφόσον προκύψει ότι κρίσιμα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας δεν πληρούνται πλέον, τότε θα πρέπει να ληφθεί απόφαση για την αντικατάσταση του υπό αξιολόγηση Προσώπου. Σε περίπτωση που ανταποκρίνεται εν μέρει στα τεθέντα κριτήρια και εφ' όσον αυτά δεν εμπίπτουν στην κατηγορία των κρίσιμων κριτηρίων, δύναται να γίνει εισήγηση ώστε το υπό αξιολόγηση Πρόσωπο

να παραμείνει στη θέση του. Ακολούθως καθορίζεται ο χρόνος και οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το Πρόσωπο πρέπει να ανταποκριθεί. Εάν τελικώς, οι προϋποθέσεις δεν πληρούνται εντός της προθεσμίας η οποία οριστεί τότε το Πρόσωπο θα πρέπει τελικώς να αντικατασταθεί.

3. Η αρχική εισήγηση αξιολογείται και αφού διατυπωθεί η τελική εισήγηση προωθείται για την έγκρισή της προς το αρμόδιο όργανο.

4. Λαμβάνεται η τελική απόφαση.

5. Τα λοιπά κριτήρια αξιοπιστίας επανεξετάζονται από την Εταιρεία βάσει των δηλώσεων των Υπεύθυνων Προσώπων, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παράγραφο Γ. κατωτέρω, ενώ η Εταιρεία σε κάθε περίπτωση διατηρεί το δικαίωμα λήψης κάθε είδους πρόσθετων πληροφοριών.

Δ. Επανεξέταση Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική.

Στις περιπτώσεις που, κατά τη διάρκεια του έτους, υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας, μπορεί να κριθεί σκόπιμη η επανεξέταση της αξιολόγησης των ως άνω Προσώπων. Ενδεικτικά εφόσον:

-ξεκινήσει ποινική διαδικασία ή διαδικασίες κήρυξης σε πτώχευση, σύμφωνα με τα ειδικότερα αναφερόμενα στις Ενότητες ανωτέρω,

-εκδοθούν αμετάκλητες αποφάσεις επί των ανωτέρω,

-προκύψουν αλλαγές στην κατάσταση τη δική τους ή των συνδεδεμένων με αυτά μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρείας,

-στερηθούν τυχόν απαιτούμενη επαγγελματική άδεια ή πιστοποίηση ή τους επιβληθούν (όσον αφορά τα Υπεύθυνα Πρόσωπα) πειθαρχικές ποινές από την Εταιρεία ή από Πειθαρχικό Συμβούλιο για πλημμελή άσκηση καθηκόντων, παραβάσεων κώδικα δεοντολογίας, κλπ.,

-ληφθεί οποιασδήποτε αντικειμενική και εξακριβωμένη πληροφορία από την αγορά, που δημιουργεί επιφυλάξεις για την αξιοπιστία των Προσώπων, αφού ληφθούν υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Τα Πρόσωπα που εμπíπτουν στην Πολιτική, αναλαμβάνουν την υποχρέωση των ανωτέρω γνωστοποιήσεων με την αποδοχή της.

Η απόφαση για την επανεξέταση ή μη της καταλληλότητας και αξιοπιστίας θα λαμβάνεται κατά περίπτωση, ανάλογα με τη σοβαρότητα του γεγονότος, από τις αρμόδιες Επιτροπές του Δ.Σ. ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, με τη συνδρομή των τυχόν άλλων αρμόδιων μονάδων. Σε περίπτωση που κριθεί απαραίτητο, ξεκινά η διαδικασία επανεξέτασης, βάσει των αναφερομένων στη διαδικασία ετήσιας επαναξιολόγησης.

VIII. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

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

ΙΧ. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ– ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ / ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ

Η παρούσα πολιτική εγκρίνεται από ο Διοικητικό Συμβούλιο και ακολούθως από την Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η παρούσα πολιτική, τότε αυτή θα αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της υπό την προϋπόθεση της τήρησης των διατάξεων του νόμου όπως ισχύουν.