



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

I. Νομικό πλαίσιο - έγκριση, τροποποίηση και περιοδική αξιολόγηση-σκοπός - περιεχόμενο

Στην εταιρεία «SPACE HELLAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ-ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ» (Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 375501000, στο εξής η «εταιρεία») εφαρμόζεται πολιτική καταλληλότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις», όπως ισχύει, τον νόμο 4548/2018, όπως ισχύει, το καταστατικό της εταιρείας και την εγκύκλιο υπ' αρ. 60/18-09-2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020» (στο εξής «πολιτική καταλληλότητας»).

Η πολιτική καταλληλότητας καταρτίζεται και εγκρίνεται από το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας και στη συνέχεια υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας και αναρτάται στον ιστότοπο της εταιρείας. Τροποποιήσεις της πολιτικής καταλληλότητας εγκρίνονται από το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στη γενική συνέλευση. Η πολιτική καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας. 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 είναι σύμφωνη με τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει, και με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρεία.

Η πολιτική καταλληλότητας περιλαμβάνει: α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του διοικητικού συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών, β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται και γ) την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Η πολιτική καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του διοικητικού συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις και σχεδιασμό της εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.



Για τη διαμόρφωση της πολιτικής καταλληλότητας, το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας έλαβε υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της εταιρείας, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο ειδικό ως προς την εταιρεία και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται, όπως και τις αρχές του ψηφιακού μετασχηματισμού και των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Η επιτροπή υποψηφιοτήτων, η μονάδα εσωτερικού ελέγχου, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του ανθρωπίνου δυναμικού ή/και η νομική υπηρεσία) δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της πολιτικής καταλληλότητας.

Η εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της πολιτικής καταλληλότητας, προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και τροποποιεί την πολιτική καταλληλότητας και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της επιτροπής υποψηφιοτήτων και της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και τυχόν εξωτερικών φορέων, εφόσον απαιτηθεί.

II. Σύνθεση μελών του διοικητικού συμβουλίου

Σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας, την εταιρεία διοικεί το διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από τρία (3) έως εννέα (9) μέλη. Ο ακριβής αριθμός των μελών του διοικητικού συμβουλίου ορίζεται από τη γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας, εντός των ορίων που προβλέπονται στο καταστατικό.

Σε κάθε περίπτωση, το διοικητικό συμβούλιο στελεχώνεται με επαρκή αριθμό μελών και διασφαλίζεται πάντοτε η κατάλληλη σύνθεση του κατά τα κατωτέρω.

Ειδικότερα, το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της εταιρείας στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται και ιδίως: α) είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το διοικητικό συμβούλιο και β) διαβουλεύονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής.

Τα μη εκτελεστικά καθώς και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του διοικητικού συμβουλίου, είναι επιφορτισμένα με το ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης των αποφάσεων από τη διοίκηση και, ιδίως: (α) παρακολουθούν και εξετάζουν τη στρατηγική της εταιρείας και την υλοποίησή της, καθώς και την

επίτευξη των στόχων της, (β) διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και του ελέγχου των επιδόσεών τους και (γ) εξετάζουν και εκφράζουν απόψεις σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα εκτελεστικά μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών.

Επιπλέον, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου (α) δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του και, πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2) ενώ, αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό και (β) κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του νόμου 4706/2020.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση που ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου είναι εκτελεστικό μέλος, διορίζεται υποχρεωτικά ως αντιπρόεδρος πρόσωπο εκ των μη εκτελεστικών μελών. Εφόσον τηρείται η υποχρέωση αυτή, μπορεί να διορίζεται και άλλος αντιπρόεδρος εκ των εκτελεστικών μελών.

III. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του διοικητικού συμβουλίου

A. Γενικές Αρχές

Η εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση των μελών του διοικητικού συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και φήμης και τα οποία διαθέτουν και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο διοικητικό συμβούλιο, ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Η εταιρεία προωθεί και μεριμνά για την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο διοικητικό της συμβούλιο και, γενικότερα, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του διοικητικού συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας (όπως αυτές αναλύονται περαιτέρω παρακάτω υπό Β).

Τα υποψήφια μέλη του διοικητικού συμβουλίου πριν από την ανάληψη της θέσης τους ενημερώνονται για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της εταιρείας και τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης, ώστε να γνωρίζουν αυτές κατά το δυνατό.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές της εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη.

Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για την προϋπόθεση αυτή από το ένα έτος.

Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος του διοικητικού συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης απόφασης.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου οφείλουν να καταβάλουν την επιμέλεια του συνετού επιχειρηματία που δραστηριοποιείται σε παρόμοιες συνθήκες. Η επιμέλεια αυτή κρίνεται με βάση την ιδιότητα κάθε μέλους και τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί κατά το νόμο, το καταστατικό ή με απόφαση των αρμοδίων εταιρικών οργάνων.

Β. Ατομική και συλλογική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να διαπιστώνεται ότι είναι κατάλληλα για την θέση τους στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας. Η καταλληλότητα αυτή διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. Ειδικότερα:

Η ατομική καταλληλότητα αφορά στο βαθμό στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας.

Η συλλογική καταλληλότητα αφορά στην καταλληλότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου στο σύνολό τους.

Για τη διαπίστωση των παραπάνω, η εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Εκτός από την ως άνω τακτική αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου, η καταλληλότητα μέλους ή μελών αυτού αξιολογείται και εκτάκτως, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις: α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου, β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του διοικητικού συμβουλίου, γ) σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δε συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της εταιρείας.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός μέλους του διοικητικού συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να

αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση, και εντός τριών (3) μηνών στην αντικατάστασή του.

Το διοικητικό συμβούλιο με απόφασή του μετά από εισήγηση των αρμοδίων οργάνων διασφαλίζει για την εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του διοικητικού συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

B.1 Κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και 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 του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως ορίζονται στις σχετικές διατάξεις σε ισχύ και αντιστοιχούν όπως προβλέπονται ανάλογα με την ιδιότητα του κάθε μέλους.

B.1.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πολύ σημαντική στην αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας και αφορά στον έλεγχο του κατά πόσον τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την άσκηση των καθηκόντων τους ενόψει του ρόλου, των θέσεων και των προαπαιτούμενων από την εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η κάθε θέση.

Λόγω του εύρους των δραστηριοτήτων της εταιρείας και της σημασίας της κατανόησης και προσαρμογής σε διαφορετικούς τομείς της αγοράς λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη (α) οι θεωρητικές γνώσεις ενός μέλους, το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς και (β) η πρακτική εμπειρία, οι προηγούμενες θέσεις και το είδος της απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας της παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του τυχόν αριθμού υφισταμένων, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, της εξοικείωσης με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται και τα ακόλουθα: α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες, β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης, γ) η πρακτική και επαγγελματική

εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του διοικητικού συμβουλίου, ε) η εξοικείωση με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών.

Ωστόσο, η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας.

Διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον νόμο και τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζουν εγκαίρως πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

B.1.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης.

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Ένα μέλος του διοικητικού συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του διοικητικού συμβουλίου, η εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της επιτροπής κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποιινή

που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Η εταιρεία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη, κατά την αξιολόγηση, τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του διοικητικού συμβουλίου από το να ενεργεί ως μέλος διοικητικού συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

B.1.3. Σύγκρουση συμφερόντων.

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου οφείλουν να είναι ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η εταιρεία, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του άρθρου 14 του νόμου 4706/2020 και η οποία περιλαμβάνεται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της.

Όλες οι πραγματικές και τυχόν δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων).

B.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης.

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, λαμβάνοντας υπόψη και τις εισηγήσεις ή γνώμες ανεξάρτητων οργάνων ή επιτροπών που λειτουργούν στην εταιρεία σύμφωνα με το νόμο και διατυπώνονται, εφόσον απαιτηθεί, στις συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου.

Κάθε μέλος του διοικητικού συμβουλίου (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο μη εκτελεστικό) είναι σημαντικό να διασφαλίζει ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του διοικητικού συμβουλίου. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση.

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 ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του διοικητικού συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των

προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του διοικητικού συμβουλίου, β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

B.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Η διάθεση επαρκούς χρόνου ώστε τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου να είναι σε θέση να εκπληρώσουν τα καθήκοντά της είναι απαραίτητη.

Ο απαιτούμενος χρόνος καθορίζεται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα του κάθε μέλους και λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο κάθε μέλος του διοικητικού συμβουλίου, ο αριθμός των θέσεων του κάθε μέλους ως μέλος σε άλλα διοικητικά συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του διοικητικού συμβουλίου για τον απαιτούμενο χρόνο που εκτιμάται ότι θα αφιερώνει στα καθήκοντά του και της συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου και τυχόν άλλων επιτροπών της οποίες συμμετέχει ως μέλος.

B.2 Κριτήρια αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να είναι κατάλληλα, και ως σύνολο, για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Είναι σημαντικό να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου με την έννοια ότι θα πρέπει να συνεκτιμώνται το επιχειρηματικό μοντέλο, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η στρατηγική προσέγγιση, οι αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία, καθώς και οι εισηγήσεις ή γνώμες ανεξάρτητων οργάνων ή επιτροπών που λειτουργούν στην εταιρεία, σύμφωνα με το νόμο και διατυπώνονται, εφόσον απαιτηθεί, στις συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου. Στην κατεύθυνση αυτή της συλλογικότητας, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν συλλογικά και ανάλογα με τη θέση και τις αρμοδιότητές τους σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών.

Το διοικητικό συμβούλιο καλύπτει με σύνθετο και εμπειρικό τρόπο όλους τους τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της εταιρείας και συλλογικά με επαρκή εμπειρία και γνώση μεταξύ των μελών του. Για το σκοπό αυτό και καταβάλλεται προσπάθεια να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή της συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν με δημιουργικό τρόπο.



Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ενεργώντας συλλογικά πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάσουν τις απόψεις τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τις δραστηριότητες της εταιρείας σε ευρύ φάσμα τομέων της αγοράς, η σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για τη άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

Στο πλαίσιο αυτό είναι απαραίτητο να υπάρχει επαρκής κατανόηση στους τομείς για τους οποίους τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκούν την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της εταιρείας.

Στην κατεύθυνση αυτή το διοικητικό συμβούλιο θα πρέπει να είναι εξοικειωμένο και όσον αφορά: α) τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτές, β) το στρατηγικό σχεδιασμό, γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές, δ) τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, ε) την κατανόηση των θεμάτων της εταιρικής διακυβέρνησης, στ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, ζ) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της εταιρείας, και η) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το διοικητικό συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγησή του.

B.2.1. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η εταιρεία μεριμνά ώστε να υφίσταται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο εντός των μελών του διοικητικού συμβουλίου και πάντως τουλάχιστον σύμφωνα με τα κατώτερα όρια που θεσπίζονται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας όπως κάθε φορά ισχύουν. Η επιτροπή υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της την επίτευξη της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών στο διοικητικό συμβούλιο.

Η εταιρεία καταβάλλει προσπάθεια να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής των μελών του διοικητικού συμβουλίου και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

IV. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity).

Για την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο διοικητικό συμβούλιο και μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του διοικητικού συμβουλίου προς το σκοπό, μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή, να εξασφαλίζεται, κατά το δυνατόν, η ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να λαμβάνονται ορθές αποφάσεις.



Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο την οποία εφαρμόζει η εταιρεία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας της διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

V. Εφαρμογή και παρακολούθηση της πολιτικής καταλληλότητας.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει η μονάδα εσωτερικού ελέγχου της εταιρείας, η επιτροπή υποψηφιοτήτων και ο γραμματέας του διοικητικού συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

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

Η πολιτική καταλληλότητας εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η εταιρεία.