

Περιεχόμενα

1. Νομικό πλαίσιο - έγκριση, σκοπός – περιεχόμενο, τροποποίηση και περιοδική αξιολόγηση	2
1. Α. Νομικό πλαίσιο - σύνταξη και έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	2
1. Β. Σκοπός – περιεχόμενο	2
1. Γ. Τροποποίηση και Περιοδική Αξιολόγηση	2
2. Σύνθεση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	3
3. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	3
3. Α. Γενικές Αρχές	3
3. Β. Ατομική και συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	4
3. Β. 1. Κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ	5
3. Β. 1. 1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	5
3. Β. 1. 2. Εχέγγυα ήθους και φήμης	6
3. Β. 1. 3. Σύγκρουση συμφερόντων	6
3. Β. 1. 4. Ανεξαρτησία κρίσης	6
3. Β. 1. 5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	7
3. Β. 2. Κριτήρια αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ	7
3. Β. 2. 1. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	8
4. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)	8
5. Εφαρμογή και παρακολούθηση της Πολιτικής Καταλληλότητας	8

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

1. Α. Νομικό πλαίσιο - σύνταξη και έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στην «PERFORMANCE TECHNOLOGIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ» (εφεξής «Εταιρεία») εφαρμόζεται Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «ΠΚ») των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «ΔΣ») σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας και τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωσης 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 Ν. 4548/2018 για την «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών», όπως ισχύει, και την εγκύκλιο υπ' αριθμό 60/18-09-2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020».

Η ΠΚ καταρτίζεται και εγκρίνεται από το ΔΣ της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 του Ν. 4706/2020. Στη συνέχεια υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων (εφεξής «ΓΣ») της Εταιρείας, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου και, αφότου εγκριθεί, αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας <https://www.performance.gr>.

1. Β. Σκοπός – περιεχόμενο

Η ΠΚ αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης του ΔΣ, για την αποτελεσματική λειτουργία και εκπλήρωση του ρόλου του με βάση τη γενικότερη στρατηγική, τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις και τον σχεδιασμό της Εταιρείας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η ΠΚ περιλαμβάνει:

- α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του ΔΣ, καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών,
- β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, 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 ΔΣ.

Για τη διαμόρφωση της ΠΚ, το ΔΣ της Εταιρείας λαμβάνει 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 π.χ. τις αρχές, τάσεις και πρακτικές που εφαρμόζονται για το ψηφιακό μετασχηματισμό οργανισμών και επιχειρήσεων, καθώς και την εξέλιξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Η ΠΚ είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει, και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΑΥ»), η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR) ή/και η Νομική Υπηρεσία) δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της ΠΚ.

1. Γ. Τροποποίηση και Περιοδική Αξιολόγηση

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της ΠΚ, προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ιδιαίτερα όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή και αλλαγές, και δύναται να την τροποποιεί και να επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της ΕΑΥ, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν εξωτερικών φορέων, εφόσον αυτό απαιτηθεί.

Τυχόν τροποποιήσεις της ΠΚ εγκρίνονται από το ΔΣ της Εταιρείας και, εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται στη ΓΣ προς έγκριση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της ΠΚ, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Η ΠΚ και κάθε τροποποίησή της τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη ΓΣ και αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της ΠΚ και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο. 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, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Η παρούσα ΠΚ λαμβάνει υπόψη βέλτιστες πρακτικές και είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία.

2. Σύσταση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με το καταστατικό, την Εταιρεία διοικεί το ΔΣ που αποτελείται από τρία (3) έως δέκα πέντε (15) μέλη. Ο ακριβής αριθμός των μελών του ΔΣ ορίζεται από τη ΓΣ, εντός των ορίων που προβλέπονται στο καταστατικό. Σε κάθε περίπτωση, το ΔΣ στελεχώνεται με επαρκή αριθμό μελών και διασφαλίζεται πάντοτε η κατάλληλη σύστασή του κατά τα κατωτέρω προβλεπόμενα.

Ειδικότερα, το ΔΣ αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά στη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται και ιδίως:

- α) είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το ΔΣ, και
- β) διαβουλεύονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής.

Τα μη εκτελεστικά, καθώς και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του ΔΣ, 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 των διαθέσιμων στοιχείων και πληροφοριών.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ:

- α) δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του και, σε κάθε περίπτωση, 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 Ν. 4706/2020.

Σημειώνεται ότι στην περίπτωση που ο Πρόεδρος του ΔΣ 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.

3. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

3. Α. Γενικές Αρχές

Η Εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση των μελών του ΔΣ με πρόσωπα ήθους και φήμης και τα οποία διαθέτουν την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο ΔΣ, ενώ παράλληλα

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία προωθεί και μεριμνά για τα κριτήρια πολυμορφίας και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο ΔΣ και, γενικότερα, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του ΔΣ. Η ΠΚ είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του ΔΣ λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας (όπως αυτές αναλύονται περαιτέρω παρακάτω υπό Β). Τα υποψήφια μέλη του ΔΣ πριν από την ανάληψη της θέσης τους ενημερώνονται για την κουλτούρα, τις αξίες, 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 ΔΣ 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. (Σημειώνεται ότι το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για την προϋπόθεση αυτή από το ένα έτος. Σε αυτή την περίπτωση υπερισχύει το διάστημα που προβλέπει το καταστατικό). Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος του ΔΣ γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία έκδοση σχετικής τελεσίδικης απόφασης.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, τα μέλη του ΔΣ 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.

3. Β. Ατομική και συλλογική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μέλη του ΔΣ πρέπει να διαπιστώνεται ότι είναι κατάλληλα για την θέση τους στο ανώτατο όργανο διοίκησης 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 ΔΣ, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας.

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

Για τη διαπίστωση των παραπάνω, η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ, ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους. Εκτός από την ως άνω τακτική αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, 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 ΔΣ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ,
- γ) σε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες μέλος ή μέλη δεν 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 ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το ΔΣ της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση του και, εντός τριών (3) μηνών, στην αντικατάστασή του.

Το ΔΣ 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

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

αποφάσεων μετά από την αποχώρηση μέλους ή μελών του ΔΣ, ιδίως δε εκτελεστικών μελών, καθώς και μελών επιτροπών.

3. Β. 1. Κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθρου 3 παράγραφοι 4, 5 και 6 και του άρθρου 9 παράγραφοι 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και άρθρο 44 παράγραφος 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.

Τα μέλη του ΔΣ πρέπει να πληρούν τα ατομικά κριτήρια καταλληλότητας με βάση τις ανάγκες του ρόλου τους, τόσο κατά την επιλογή και την ανανέωση της θητείας τους, όσον και καθ' όλη τη διάρκεια αυτής.

3. Β. 1. 1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πολύ σημαντική στην αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ της Εταιρείας και αφορά στον έλεγχο του κατά πόσον τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την άσκηση των καθηκόντων τους ενόψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων της κάθε θέσης. Λόγω του αντικειμένου δραστηριοποίησης της Εταιρείας και της ανάγκης κατανόησης τάσεων και πρακτικών, αλλά και της ταχείας προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς, λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη:

- α) οι θεωρητικές γνώσεις ενός μέλους, το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσής του (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 απασχολείτο, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας της, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του τυχόν αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, της εξοικείωσης του με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών κ.α.

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,
- ε) η εξοικείωση με τις τεχνολογίες που αξιοποιούνται επιχειρηματικά από την Εταιρεία και τους πελάτες της.

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, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν 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 ΔΣ 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 ΔΣ θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση της Εταιρείας, όπως προκύπτουν από τον νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του ΔΣ όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζουν εγκαίρως ενδεχόμενες συγκρούσεις συμφερόντων.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

3. B. 1. 2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Τα μέλη του ΔΣ διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. Ένα μέλος του ΔΣ 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 ΔΣ, 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 διοικητικού συμβουλίου ή την μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παράγραφοι 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 ποινή 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 κατά την αξιολόγηση, μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του ΔΣ από το να ενεργεί ως μέλος διοικητικού συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

Σε κάθε περίπτωση, επαφίεται στις αρμόδιες υπηρεσίες και, τελικώς, στο ΔΣ η αξιολόγηση ως προς τον βαθμό στον οποίο η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του υποψήφιου μέλους - όπως αυτή προκύπτει από τις πληροφορίες που συλλέγονται με βάση τα ανωτέρω αναφερόμενα - εγείρει βάσιμες αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, οι αρμόδιες υπηρεσίες και, τελικώς, το ΔΣ δύνανται, επί τη βάσει δεόντως αιτιολογημένης απόφασης, να προσδώσει διαφορετική βαρύτητα στους παράγοντες ή καταστάσεις που αναφέρονται ανωτέρω ή/και να λάβουν υπόψη τους άλλα πραγματικά περιστατικά, καταστάσεις και παράγοντες που επιδρούν κατά τρόπο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στην ανωτέρω αξιολόγηση του ήθους και της φήμης του υποψήφιου μέλους του ΔΣ.

3. B. 1. 3. Σύγκρουση συμφερόντων

Ως «Κατάσταση Σύγκρουσης Συμφερόντων» νοείται κάθε κατάσταση κατά την οποία ένα πλέγμα περιστάσεων δημιουργεί τον κίνδυνο οι επαγγελματικές/διαχειριστικές κρίσεις ή ενέργειες που αφορούν ένα πρωτεύον συμφέρον, όπως το καθήκον πίστης προς τα συμφέροντα της Εταιρείας, να επηρεάζονται ανεπίτρεπτα από ένα δευτερεύον συμφέρον ή καθήκον. Περιλαμβάνει κάθε περίπτωση, επαγγελματική ή προσωπική, η οποία θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει με αθέμιτο τρόπο την ικανότητα ενός προσώπου να εκτιμήσει μια κατάσταση ή να λάβει μια απόφαση, ανεξάρτητα και αμερόληπτα, και η οποία έχει ως πιθανό αποτέλεσμα να θεθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας σε κίνδυνο.

Τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να είναι ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την παράγραφο 3 περίπτωση ζ του άρθρου 14 του Ν. 4706/2020 και η οποία περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της. Όλες οι πραγματικές και τυχόν δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο ΔΣ αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων).

3. B. 1. 4. Ανεξαρτησία κρίσης

Όλα τα μέλη του ΔΣ συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους 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 ΔΣ. Κάθε μέλος του ΔΣ (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 ΔΣ. 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 ΔΣ να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο, με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του ΔΣ να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του ΔΣ έχουν τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς και ψυχοπνευματικής συγκρότησης που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση, εφόσον κρίνουν ότι χρειάζεται, προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του ΔΣ,
- β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ, και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του, και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- γ) την ικανότητα να αντιστέκονται σε φαινόμενα «αγελαίας σκέψης».

3. Β. 1. 5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Η διάθεση επαρκούς χρόνου από τα μέλη του ΔΣ είναι απαραίτητη ώστε να είναι σε θέση να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους. 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 εκάστοτε μέλος του ΔΣ, οι υποχρεώσεις που τυχόν έχει κάθε μέλος από την συμμετοχή του σε διοικητικά συμβούλια άλλων εταιρειών και οι απορρέουσες ιδιότητες ή αξιώματα που ενδεχομένως κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές του δεσμεύσεις και συνθήκες.

Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητες της Εταιρείας, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του ΔΣ για τον απαιτούμενο χρόνο που εκτιμάται ότι θα αφιερώνει στα καθήκοντά του και τις συνεδριάσεις του ΔΣ και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Η Εταιρεία τηρεί αρχείο όπου για κάθε μέλος ΔΣ αναφέρονται οι εξωτερικές επαγγελματικές ή και άλλες θέσεις που κατέχει το μέλος. Το εν λόγω αρχείο επικαιροποιείται όταν ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία κάποια μεταβολή σε αυτές ή όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Εταιρείας. Όταν προκύπτουν μεταβολές οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός μέλους του ΔΣ να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, το ΔΣ, κατόπιν εισήγησης των αρμόδιων υπηρεσιών, επαναξιολογεί την ικανότητα του μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

3. Β. 2. Κριτήρια αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ

Τα μέλη του ΔΣ, πέραν της εμπειρίας και των ικανοτήτων που απαιτούνται σε ατομικό επίπεδο, πρέπει να διαθέτουν ταυτόχρονα και ισχυρή ομαδική δυναμική και συνεργατικότητα που προσδίδει πραγματική αξία στον οργανισμό. Τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ και η επεξήγηση αυτών παρουσιάζεται αναλυτικά στη συνέχεια.

Η συνολική σύνθεση του ΔΣ αποτυπώνει και αντικατοπτρίζει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών, γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, ώστε να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

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

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Το ΔΣ καλύπτει με σύνθετο και εμπειρικό τρόπο τους διαφορετικούς τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τη επιτυχή διεξαγωγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας, αλλά και συλλογικά. Για το σκοπό αυτό καταβάλλεται προσπάθεια να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθιστάται δυνατή η διεξαγωγή διαλογικής και εποικοδομητικής συζήτησης για τη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του ΔΣ ενεργώντας συλλογικά πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν και να υποστηρίζουν τις απόψεις τους. Λαμβάνοντας υπόψη τις δραστηριότητες της Εταιρείας, η σύνθεση του ΔΣ της πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για τη άσκηση των αρμοδιοτήτων του ανώτατου αυτού οργάνου.

Στο πλαίσιο αυτό είναι απαραίτητο να υπάρχει επαρκής κατανόηση στους τομείς για τους οποίους τα μέλη του ΔΣ είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκούν την ουσιαστική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, το ΔΣ θα πρέπει να είναι εξοικειωμένο με:

- 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 των εξελίξεων, των τεχνολογικών τάσεων και των διαρκώς μεταβαλλόμενων αναγκών των πελατών στην κύρια δραστηριότητα της Εταιρείας.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά στη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το ΔΣ προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγησή του.

3. Β. 2. 1. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία μεριμνά ώστε να υφίσταται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο στα μέλη του ΔΣ και πάντως τουλάχιστον σύμφωνα με τα κατώτερα όρια που θεσπίζονται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας, όπως κάθε φορά ισχύουν. Η ΕΑΥ λαμβάνει υπόψη της την επίτευξη της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών στο ΔΣ.

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 ΔΣ και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του ΔΣ, αλλά και ευρύτερα στο προσωπικό της Εταιρείας.

4. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Για την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο ΔΣ και μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει κριτήρια πολυμορφίας κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του ΔΣ 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 ΔΣ της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας της διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5. Εφαρμογή και παρακολούθηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας και η παρακολούθησή της αποτελεί ευθύνη του ΔΣ της Εταιρείας. Στη διαδικασία αυτή δύναται να συνδράμει, όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, η ΕΑΥ και ο Γραμματέας του ΔΣ (εφόσον υπάρχει). Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά, όπου καταγράφονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπισή τους.