

ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ

Ανώνυμος – Τεχνική- Εμπορική-Ξενοδοχειακή -
Βιομηχανική Εταιρεία

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου

ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

Περιεχόμενα

| | |
|--|---|
| 1. Εισαγωγή..... | 3 |
| 2. Σκοπός – Πεδίο Εφαρμογής..... | 3 |
| 3. Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου / Αρμοδιότητες | 4 |
| 4. Γενικές Αρχές | 4 |
| 4. Κριτήρια αξιολόγησης Ατομικής καταλληλότητας | 4 |
| 4.1. Κριτήρια επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων | 5 |
| 4.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμης | 5 |
| 4.3. Ασυμβίβαστα Μελών Δ.Σ. και Σύγκρουση συμφερόντων | 6 |
| 4.4. Ανεξαρτησία κρίσης | 6 |
| 4.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου | 7 |
| 5. Κριτήρια αξιολόγησης Συλλογικής καταλληλότητας..... | 7 |
| 6. Κριτήρια πολυμορφίας | 8 |
| 7. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο..... | 8 |
| 8. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας..... | 9 |
| 9. Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης | 9 |

1. Εισαγωγή

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

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

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 23/6/2021 και στην συνέχεια εγκρίθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων την 17/7/2021 .

Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκριση της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η Πολιτική Καταλληλότητας, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα, καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

2. Σκοπός – Πεδίο Εφαρμογής

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

Η Πολιτική Καταλληλότητας ορίζει:

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

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

3. Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου - Αρμοδιότητες

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

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

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

4. Γενικές Αρχές

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

- Η Εταιρεία έχει λάβει υπόψη τα μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της κατά τη διαμόρφωση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας,.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.
- Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

5. Κριτήρια αξιολόγησης Ατομικής καταλληλότητας

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

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

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

5.1 Κριτήρια επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων

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

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

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

α) το μέγεθος και η φύση των δραστηριοτήτων των οντοτήτων στις οποίες έχει παράσχει τις υπηρεσίες του,

β) η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής του δραστηριότητας και των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή

γ) η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση

δ) η κατοχή γνώσεων στα ειδικά θέματα που άπτονται των δραστηριοτήτων της εταιρείας όπως εκτέλεση τεχνικών έργων εμπειρία σε διαχείριση συμβάσεων κ.τ.λ..

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

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

Σε κάθε περίπτωση, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τα των σχετικών με την εταιρική διακυβέρνηση, με βάση τα προβλεπόμενα από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της εταιρείας. Για τον σκοπό αυτό η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων ακολουθεί κατάλληλη διαδικασία ενημέρωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το δυνατόν πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους. Μεταξύ άλλων η ενημέρωση αφορά την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και την γενική στρατηγική της εταιρείας.

5.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμης

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

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

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

Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας υποχρεούται επίσης γνωστοποιεί άμεσα προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης απόφασης.

5.3 Ασυμβίβαστα Μελών Δ.Σ. και Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία σύμφωνα με την παρ.3(ζ) του αρ.14 του Ν.4706/2020, διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων. Σύμφωνα με αυτήν καθορίζονται διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

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

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

5.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Είναι σημαντικό κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η ανεξαρτησία αφορά στην απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το υποψήφιο μέλος να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

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

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

- ικανότητα να θέτουν εύλογες και καίριες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του έτσι ώστε να δημιουργούνται συνθήκες επικοδομητικού διαλόγου,

- επίδειξη θάρρους και σθένους στην έκφραση αντίθετης γνώμης ή και απόρριψης θέσεων που δεν συνάδουν με τις απόψεις και πεποιθήσεις του, και
- ικανότητα να λειτουργούν ως αυτοτελείς προσωπικότητες επιδεικνύοντας αντίσταση σε φαινόμενα μαζικής συμπεριφοράς.

5.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

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

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

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

α) την εκτέλεση των καθηκόντων

β) για την συμμετοχή του σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και

γ) τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

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

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

6 Κριτήρια αξιολόγησης Συλλογικής καταλληλότητας

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

- την συνολική του κατάρτιση
- την αριθμητική και γνωσιακή του επάρκεια και
- την εξασφάλιση πολυμορφίας ως προς την σύνθεση του

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

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

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

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

Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, κατά τα κατωτέρω αναφερόμενα.

7 Κριτήρια πολυμορφίας

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει υπόψη και προωθεί την πολυμορφία ως μέσο επίτευξης της δημιουργίας μίας δυναμικής πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Στόχος της πολυμορφίας είναι κυρίως η σύνθεση δεξιοτήτων και προσόντων με συμπληρωματικά χαρακτηριστικά, τα οποία είναι προς όφελος της αποτελεσματικής λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

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

8 Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

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

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Ως εκ τούτου, όλοι οι υποψήφιοι για τη θέση του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται με βάση τα ίδια κριτήρια, ανεξάρτητα από το φύλο, δεδομένου ότι οι επιλέξιμοι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν όλες τις προϋποθέσεις που τίθενται σε σχέση με τα προσόντα τους. Σε αυτό το πλαίσιο, άνδρες και γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για να προταθούν προς τοποθέτηση ως Μέλη, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν όλα τα άλλα προαπαιτούμενα.

9 Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η εφαρμογή και η αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας παρακολουθείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με την συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων. Πραγματοποιείται αξιολόγησή της Πολιτικής ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

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

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

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

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

10 Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης

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

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

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

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