



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική» ή «Πολιτική Καταλληλότητας») έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής και «Δ.Σ.») της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «**ΙΛΥΔΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**» (εφεξής «Εταιρεία»), σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 4706/2020 και από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 9^{ης} Ιουλίου 2021, σύμφωνα με την παρ. 3 της αυτής ως άνω διάταξης.

Η Πολιτική συντάχθηκε σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ως άνω ν. 4706/2020, σε συνδυασμό με την Εγκύκλιο υπ' αριθ. 60/18.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας, κατά τρόπο σαφή και ορισμένο, είναι επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι ευθυγραμμισμένη:

- με τις προβλέψεις του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, ο οποίος βρίσκεται σε διαδικασία επικαιροποίησης επί σκοπώ εναρμόνισης με τις προβλέψεις του ν. 4706/2020 και
- με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο εφαρμόζει μέχρι σήμερα η Εταιρεία, με τις σχετικές αποκλίσεις ως αναλυτικά επεξηγούνται στην σχετική Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης για κάθε εταιρική χρήση.

Τυχόν επιγενόμενες τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας θα εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις¹, θα υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020, από την οποία (έγκριση) και θα ισχύουν.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας εφαρμόζεται:

- ❖ στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά),
- ❖ τόσο στα εκλεγμένα μέλη, όσο και στα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- ❖ κατά την εκλογή νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά και σε περίπτωση αντικατάστασης ή αναπλήρωσης ή ανανέωσης της θητείας υφιστάμενων μελών του.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας έχει αναρτηθεί προς ενημέρωση του επενδυτικού κοινού και κάθε άλλου ενδιαφερόμενου μέρους στον ιστότοπο της Εταιρείας: <https://www.ilyda.com>.

Οποιαδήποτε τυχόν τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας, μετά τη λήψη των κατά περίπτωση τυχόν αναγκαίων εγκρίσεων, θα δημοσιεύεται ομοίως, ώστε στον ιστότοπο της Εταιρείας να είναι αναρτημένη πάντοτε η εκάστοτε επικαιροποιημένη και ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας.

¹ Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις - μεταβολές οι οποίες εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Με δεδομένο ότι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως όργανο διοίκησης, σύμφωνα με το επιχειρηματικό πλάνο και τη στρατηγική της Εταιρείας, σκοπός της σύνταξης και θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας είναι, πέραν από την εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο, και:

(i) η διασφάλιση ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω της συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας των πλέον ικανών και κατάλληλων προσώπων (fit and proper) ώστε να εξυπηρετείται με τον βέλτιστο τρόπο ο εταιρικός σκοπός και να προωθούνται αποτελεσματικά τα εταιρικά συμφέροντα, με γνώμονα την ενίσχυση της αναπτυξιακής πορείας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας στη βάση της γενικότερης στρατηγικής και σχεδιασμού της,

(ii) η διαμόρφωση του πλαισίου και των κριτηρίων επιλογής ορισμού, αναπλήρωσης, αντικατάστασης ή/και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(iii) η διασφάλιση της πολυμορφίας (diversity) μέσω αφενός μεν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο και του αποκλεισμού οποιασδήποτε μορφής διάκρισης (λόγω φύλου, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής και προέλευσης, θρησκείας, ηλικίας κ.ά.), αφετέρου δε της συγκέντρωσης προσώπων τα οποία διαθέτουν τα κατάλληλα εκείνα ποιοτικά προσόντα και δεξιότητες προκειμένου το εταιρικό όργανο να λαμβάνει ορθότερες αποφάσεις,

(iv) η διασφάλιση της στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου από πρόσωπα τα οποία διακρίνονται για την ακεραιότητα, το ήθος και την καλή τους φήμη, αλλά και την ικανότητά τους να αφογκράζονται το ευρύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον και να εισφέρουν στην κατάρτιση του μεσομακροπρόθεσμου σχεδιασμού της πολιτικής της Εταιρείας και του Ομίλου, καθώς και

(v) η ενίσχυση του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου ως οργάνου χάραξης, υλοποίησης, εφαρμογής και παρακολούθησης της πολιτικής και στρατηγικής της Εταιρείας και γενικά του Ομίλου.

Τα περιεχόμενα στην παρούσα Πολιτική κριτήρια αξιολόγησης λαμβάνονται υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, σκοπός της λειτουργίας της οποίας, μεταξύ άλλων, είναι η ανεύρεση κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ. και η υποβολή τεκμηριωμένων πρότασεων-εισηγήσεων αναφορικά με τα πρόσωπα που είναι ενδεδειγμένο να αποκτήσουν την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ Ή ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ. Ή ΣΤΗΝ ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΟΥΣ

Για την επιλογή ενός προσώπου ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι απαραίτητο να πληρούνται οι ακόλουθες αρχές:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να είναι επαρκώς στελεχωμένο, ώστε ο αριθμός των μελών του να είναι ανάλογος του μεγέθους της Εταιρείας και του εύρους των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας και της θυγατρικής της εταιρείας.²
- Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να αποτελείται από πρόσωπα που διαθέτουν το κατάλληλο γνωστικό υπόβαθρο, τις απαραίτητες δεξιότητες και την απαιτούμενη εμπειρία προκειμένου να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους και στο ρόλο που αναλαμβάνουν ως μέλη του Δ.Σ., ιδίως αφού οι αποφάσεις τις οποίες καλούνται να λάβουν αφορούν την καθημερινή λειτουργία της Εταιρείας και απαιτούν υψηλό επίπεδο νόησης, ετοιμότητας, αντίληψης και ταχύτητας.
- Στο Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να συμμετέχουν πρόσωπα τα οποία διακρίνονται για την αξιοπιστία, το ήθος και την ακεραιότητά τους και τα οποία χαίρουν αναγνώρισης στον ευρύτερο τομέα δραστηριοποίησής τους, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν, υλοποιούν και επιβλέπουν την εφαρμογή της στρατηγικής και πολιτικής της Εταιρείας.
- Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι κατά το δυνατόν σε μεγάλο βαθμό εξοικειωμένα, προτού αναλάβουν τη θέση τους στο Δ.Σ., με τον επιχειρηματικό σχεδιασμό, την εταιρική στρατηγική, την κουλτούρα και τις εν γένει αξίες και αρχές που διέπουν τη λειτουργία της Εταιρείας.
- Τα πρόσωπα αυτά πρέπει να έχουν περαιτέρω και την πρακτική δυνατότητα αφοσίωσης στο έργο τους και αφιέρωσης επαρκούς και ποιοτικού χρόνου στα επιμέρους καθήκοντά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ούτως ώστε να μπορούν πράγματι να συμβάλλουν αποτελεσματικά στη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, με γνώμονα την περαιτέρω ενίσχυση της θέσης της Εταιρείας και της θυγατρικής αυτής στην αγορά στην οποία δραστηριοποιούνται.
- Η Εταιρεία θα παρακολουθεί διαρκώς την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με συνέχεια και συνέπεια, προκειμένου να εντοπίζονται εγκαίρως περιπτώσεις που χρήζουν τυχόν επαναξιολόγησής τους, ιδίως εάν συντρέχουν γεγονότα που απαιτούν διαχείριση προς αυτή την κατεύθυνση και δη περιπτώσεις:
 - ❖ κατά τις οποίες προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσής του,
 - ❖ σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
 - ❖ επέλευσης γεγονότων που δύνανται να επηρεάσουν σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα πρόσωπα αυτά δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας.
- Το Διοικητικό Συμβούλιο θα διασφαλίζει ότι υφίσταται πλάνο διαδοχής σε περίπτωση αποχώρησης υφιστάμενου μέλους του, με σκοπό την απρόσκοπτη και αδιάλειπτη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, την εξασφάλιση ομαλότητας στο χειρισμό τους και τη διατήρηση συνέχειας στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τη λειτουργία της Εταιρείας (going concern principle).
- Κατά την εκλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την ανανέωση της θητείας τους ή/και την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ., θα λαμβάνεται υπόψη και συνυπολογίζεται τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα, σύμφωνα με τα επιμέρους κριτήρια που παρατίθενται αναλυτικά κατωτέρω στην παρούσα Πολιτική.

Η εκλογή ή η διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου διέπεται πάντοτε από τις διατάξεις αναγκαστικού δικαίου σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

² Εν προκειμένω το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται κατά το χρόνο κατάρτισης της παρούσας Πολιτικής από πέντε (5) μέλη, εκ των οποίων ένα εκτελεστικό, ένα μη εκτελεστικό και τρία ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Με βάση το Καταστατικό της Εταιρείας, ο αριθμός τους δύνανται να ανέλθει σε επτά (7) μέλη.

4. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Πέρα από τα εκ του νόμου απαιτούμενα για την εκλογή ή/και τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, και υπό την προϋπόθεση του άρθρου 3 παρ. 4 του ν. 4706/2020 να μην έχει εκδοθεί εντός έτους πριν ή από την εκλογή του μέλους αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, για την πρόσληψη ή διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνονται υπόψη επιπλέον κριτήρια, σε σχέση με την ατομική αλλά και τη συλλογική καταλληλότητα των προσώπων που απαρτίζουν το Δ.Σ., ενώ συνεκτιμάται και ο εταιρικός επιχειρηματικός σχεδιασμός και η εφαρμοζόμενη στρατηγική της Εταιρείας, η κουλτούρα της, οι εταιρικές αξίες και οι αρχές που διέπουν διαχρονικά τη λειτουργία της Εταιρείας.

4.1. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κρίνεται και αξιολογείται με βάση τα κατωτέρω ειδικά κι αναλυτικά περιγραφόμενα κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται για όλα ανεξαιρέτως τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως ιδιότητας ενός εκάστου, ως εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. και ανεξάρτητα από τις ειδικότερες προϋποθέσεις ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών μελών, ή/και τα κριτήρια συμμετοχής αυτών στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Τυχόν ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις κατά νόμο σχετικά με τα μέλη του Δ.Σ. (π.χ. του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

Η ατομική καταλληλότητα κρίνεται και αξιολογείται στη βάση των ακόλουθων ειδικότερων κριτηρίων:

(I) Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Η ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου είναι άμεσα συνυφασμένη με την εκτέλεση καθηκόντων διοίκησης τα οποία υπαγορεύουν και απαιτούν κατάλληλο και επαρκές υπόβαθρο θεωρητικών γνώσεων και κατάρτισης, καθώς και προηγούμενη συναφή πρακτική κι επαγγελματική εμπειρία.

Στο πλαίσιο της κρίσης περί της ατομικής καταλληλότητας ενός μέλους:

- ❖ ως προς τις θεωρητικές αυτού γνώσεις, αξιολογούνται, ενδεικτικά, το επίπεδο και το είδος της κατάρτισής του, ο κλάδος των σπουδών του και ο τομέας της εξειδίκευσής του, οι ακαδημαϊκές επιδόσεις του κ.λ.π., σε συνάφεια με το επιχειρηματικό αντικείμενο της Εταιρείας, τον εταιρικό σκοπό, τις απαιτήσεις του επιχειρηματικού πλάνου της και τις ειδικότερες κατά περίπτωση συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία, ενώ

- ❖ ως προς την πρακτική του εμπειρία, λαμβάνονται ιδίως υπόψη η προηγούμενη επαγγελματική απασχόληση, η τρέχουσα θέση του, ο χρόνος προϋπηρεσίας του, οι ειδικότερες απαιτήσεις των θέσεων που κατείχε, το αντικείμενο και το μέγεθος των οντοτήτων στις οποίες απασχολείτο ή τις οποίες διηύθυνε, ο βαθμός πολυπλοκότητας των επιμέρους καθηκόντων του, η ευθύνη και οι αρμοδιότητες που κατά περίπτωση αναλάμβανε, ο βαθμός της εμπλοκής του σε ομαδικές συνεργασίες, ο αριθμός των υφισταμένων του, η φύση της εκάστοτε ειδικότερης επαγγελματικής/επιχειρηματικής δραστηριότητας που ασκούσε κ.λ.π.

Η αξιολόγηση δεν εξαντλείται στους τίτλους σπουδών του αξιολογούμενου προσώπου ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας του, αλλά αναλύεται διεξοδικά η εμπειρία του και η κατάρτισή του και όλες οι δεξιότητες και ικανότητές του.

Λαμβάνονται δε ειδικότερα υπόψη:

- η περιγραφή των ειδικότερων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που συνδέονται με τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- οι γνώσεις και δεξιότητές του σε ακαδημαϊκό και γενικά θεωρητικό επίπεδο,
- οι απαιτούμενες ικανότητες σε σχέση με τα αναλαμβανόμενα καθήκοντα (hard and soft skills),
- η συναφής πρακτική και επαγγελματική τριβή του, η οποία ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι συνυφασμένη είτε με την κατοχή θέσης ευθύνης, είτε με την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα,
- η επαρκής γνώση και κατανόηση των δραστηριοτήτων και της πολυπλοκότητας του επιχειρηματικού μοντέλου της Εταιρείας και του Ομίλου γενικότερα, ιδίως υπό το πρίσμα του ειδικού και απαιτητικού χαρακτήρα των εταιρικών δραστηριοτήτων,
- η επαρκής γνώση και κατανόηση του νομοθετικού πλαισίου και του Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς και των ειδικών ευθυνών και επιμέρους καθηκόντων και απαιτήσεων της θέσης που αναλαμβάνεται, από κοινού με την
- ευχέρεια αντίληψης της δομής της Εταιρείας, των πολιτικών και διαδικασιών που εφαρμόζει και η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί, καθώς και
- γενικά η όλη επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ..

(II) Εχέγγυα ήθους και φήμης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν αξιοπιστία, καλή φήμη και ήθος, δηλαδή εντιμότητα και ακεραιότητα.

Τούτα τεκμαίρονται όταν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν έλλειψη εντιμότητας και καλής φήμης όπως, ενδεικτικά, τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις, ιδίως για αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή με τη διάπραξη οικονομικών εγκλημάτων.

Η Εταιρεία, για την αξιολόγηση της ύπαρξης των ανωτέρω εχέγγυων, ερευνά και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας περί δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ζητά στοιχεία και σχετικά με τα ως άνω δικαιολογητικά.

Κατά την εν λόγω αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη (υπό την αυτονόητη επιφύλαξη των εκάστοτε εφαρμοζόμενων νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων για την εταιρική διακυβέρνηση) ιδίως:

- τη συνάφεια τυχόν αδικημάτων με το ρόλο του μέλους,
- το βαθμό της σοβαρότητάς τους,
- τις γενικότερες συνθήκες τέλεσης αυτών, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ελαφρυντικών παραγόντων και του ειδικότερου ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου,
- την επιβληθείσα ποινή, το στάδιο στο οποίο έφτασε η σχετική νομική διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης,
- το χρόνο που έχει παρέλθει,
- τη συμπεριφορά του αξιολογούμενου μετά την παράβαση, καθώς και
- ύπαρξη τυχόν απόφασης από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή περί αποκλεισμού του μέλους από την άσκηση καθηκόντων ως μέλος διοικητικού συμβουλίου.

(III) Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ακολουθούν και εφαρμόζουν την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που έχει θεσπίσει η Εταιρεία και περιλαμβάνονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020.

Επομένως, προκειμένου να αποκτήσει ή να διατηρήσει ένα πρόσωπο την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, πρέπει να πληρούνται τα κριτήρια και οι προϋποθέσεις της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων.

Σε κάθε δε περίπτωση, λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα μετριασμού των συγκρούσεων συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου, αφού οι εν λόγω συγκρούσεις, είτε πραγματικές είτε δυνητικές, αποτελούν αντικείμενο συζήτησης, κοινοποίησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και γενικά απολαύουν τη δέουσα διαχείριση προς αποφυγή και περιορισμό τους.

(IV) Ανεξαρτησία κρίσης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση και αντικειμενικότητα, οι οποίες δεν διασφαλίζονται μόνο από την απουσία σύγκρουσης συμφερόντων και την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020 και τις λοιπές εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, αλλά αποτελούν τρόπο γενικά ενέργειας και παράδειγμα συμπεριφοράς κατά τη συμμετοχή στο Δ.Σ., ιδίως κατά τη συζήτηση σε αυτό και τη λήψη αποφάσεων.

Η εν λόγω νοητική και κριτική ανεξαρτησία προϋποθέτει ενεργό συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και εκφορά ανεξάρτητων και αντικειμενικών κρίσεων κατά το αποφασιστικό έργο του Δ.Σ..

Προκειμένου να θεωρηθεί ότι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει τιαυτή ανεξαρτησία κρίσης, πρέπει να διασφαλίζεται ότι – και να λαμβάνεται υπόψη εάν - το πρόσωπο αυτό:

- ασκεί τα καθήκοντά του κατά τρόπο ανεξάρτητο και αμερόληπτο,

- συζητά, αποφασίζει και ψηφίζει όπως πιστεύει το ίδιο και δεν δέχεται οποιασδήποτε φύσης συμβιβασμούς,
- φροντίζει ώστε να μην υπάρχουν συνθήκες που το εμποδίζουν να είναι αντικειμενικό και έχει κριτική σκέψη,
- συμπεριφέρεται με θάρρος, πεποίθηση και σθένος
- αξιολογεί ουσιαστικά και ενδεχομένως κατά περίπτωση αμφισβητεί τις προτάσεις και απόψεις των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τρόπο ο οποίος προάγει την επικοινωνιακή λήψη αποφάσεων,
- διατυπώνει και υποστηρίζει την προσωπική του άποψη, θέτει εύλογες ερωτήσεις στα λοιπά μέλη του Δ.Σ., ιδίως στα εκτελεστικά, και ασκεί κριτική επί των θέσεων αυτών,
- αποφεύγει την άκριτη ή μαζική υιοθέτηση θέσεων που εκφράζουν τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστεκόμενος στην «αγελαία σκέψη» (groupthinking).

(V) Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως δε τα εκτελεστικά, των οποίων τα καθήκοντα είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την προώθηση του εταιρικού σκοπού, την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων και την προαγωγή των συμφερόντων της Εταιρείας, πρέπει να αφιερώνουν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους ικανό και επαρκή χρόνο, δηλαδή το χρόνο που είναι αναγκαίος ώστε να είναι αποτελεσματικός ο ρόλος τους ως μέλη του Δ.Σ. και να εκπληρώνεται προσηκόντως το σημαντικότερο έργο τους.

Για να προσδιορισθεί εάν ο διατιθέμενος από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου χρόνος είναι επαρκής, λαμβάνονται υπόψη ιδίως:

- η ιδιότητα και οι ειδικότερες αρμοδιότητες και καθήκοντα του μέλους του Δ.Σ. Συμβουλίου,
- η συμμετοχή του στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου,
- η τυχόν κατοχή θέσης σε διοικητικά συμβούλια άλλων νομικών οντοτήτων και οι ειδικότερες απορρέουσες από τις θέσεις αυτές ιδιότητες και αρμοδιότητες,
- οι λοιπές επαγγελματικές υποχρεώσεις του,
- οι προσωπικές δεσμεύσεις, η ηλικία και οι ιδιαίτερες συνθήκες της ζωής του.

Στο πλαίσιο της βέλτιστης λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τον αναμενόμενο χρόνο ο οποίος απαιτείται για την προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων του, όχι μόνο για τις συνεδριάσεις του Δ.Σ., αλλά και για τις συνεδριάσεις των επιμέρους επιτροπών αυτού, εάν τυγχάνει μέλος τους.

4.2 ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Ως συλλογικό όργανο της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να είναι κατάλληλο ώστε να υπάρχει ισορροπία στην αποφασιστική αρμοδιότητά του και η Εταιρεία να διοικείται αποτελεσματικά.

Τούτο επιτυγχάνεται όταν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

- ❖ λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, συνυπολογίζοντας και λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό πλάνο, τη στρατηγική και το αναπτυξιακό μοντέλο της Εταιρείας, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων, καθώς και τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά στην οποία αναπτύσσονται οι εταιρικές δραστηριότητες,
- ❖ παρακολουθούν κατά τρόπο ουσιαστικό τις αποφάσεις των ανώτατων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας και ασκούν στις αποφάσεις αυτών εποικοδομητική κριτική, στο πλαίσιο προώθησης των εταιρικών σκοπών και συμφερόντων.

Προκειμένου να ανταποκριθεί στην αποστολή του, το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να απαρτίζεται από επαρκή αριθμό μελών, ώστε να καλύπτεται όλο το εύρος των γνωστικών πεδίων που απαιτούνται για την διοίκηση της Εταιρείας με βάση το ειδικό επιχειρηματικό αντικείμενο αυτής.

Συνεπώς, το Δ.Σ. πρέπει να αποτελείται από μέλη που διαθέτουν, συλλογικά, γνώσεις και εμπειρία σε κάθε τομέα που χρειάζεται για τη διεξαγωγή συζήτησης επί των αποφάσεων που πρέπει κάθε φορά να ληφθούν, ώστε να υπάρχει στο Διοικητικό Συμβούλιο συλλογική θεωρητική γνώση, δεξιότητες και εμπειρία, σαφώς δε και συλλογική υπευθυνότητα, και να μπορεί έτσι το Δ.Σ. να διαχειρίζεται πραγματικά και ουσιαστικά τις εταιρικές υποθέσεις και να εποπτεύει το εταιρικό γίγνεσθαι.

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να αντιλαμβάνονται με πληρότητα και επάρκεια τους τομείς για τους οποίους υπάρχει συλλογική υπευθυνότητα, ενδεικτικά δε:

- ❖ τον εν γένει επιχειρηματικό σχεδιασμό και οργάνωση της Εταιρείας
- ❖ τους συνδεόμενους με την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας βασικούς κινδύνους,
- ❖ το εφαρμοστέο πλαίσιο χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και αναφορών και
- ❖ το εν γένει εφαρμοστέο νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- ❖ τα ζητήματα εταιρικής διακυβέρνησης,
- ❖ την επίδραση της τεχνολογίας στο εταιρικό αντικείμενο, ιδίως δεδομένης της ειδικότερης δραστηριότητας της Εταιρείας στον ολοένα αναπτυσσόμενο τομέα της πληροφορικής,
- ❖ την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων, επιχειρηματικών, οικονομικών και άλλων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να αυτοαξιολογείται σε ετήσια βάση παρακολουθώντας και διασφαλίζοντας ότι τα κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας εφαρμόζονται ορθά και προσηκόντως και δεν υφίστανται σχετικά κενά.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας ρητά περιλαμβάνει στα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου - και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την υποβολή πρότασης για ορισμό μέλους Δ.Σ. - και την επαρκή ανά φύλο εκπροσώπηση και, μάλιστα, σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του 25% του συνόλου των μελών Δ.Σ., σύμφωνα εξάλλου με το εφαρμοστέο δίκαιο εταιρικής διακυβέρνησης (άρθρο 3 παρ. 1 ν. 4706/2020).

Γενικότερα, διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση και γενικά η παροχή ίσων ευκαιριών μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από το φύλο εκάστου μέλους, τούτο δε όχι μόνο κατά την επιλογή μελών Δ.Σ. αλλά και κατά την περαιτέρω επιμόρφωσή τους.

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (DIVERSITY)

Για την αποτελεσματικότερη εταιρική διακυβέρνηση είναι απαραίτητο να υφίσταται στο Διοικητικό Συμβούλιο επαρκής και κατάλληλη διαφοροποίηση και η σύνθεσή του να είναι πολυσυλλεκτική.

Προς το σκοπό αυτό, υιοθετείται ήδη με την παρούσα Πολιτική πολιτική πολυμορφίας που έχει ως εξής:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να αποτελείται από πρόσωπα με πολλές και διαφορετικές εμπειρίες, προσόντα, ικανότητες και δεξιότητες, με σκοπό να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και προτάσεων κατά την άσκηση των καθηκόντων των μελών του Δ.Σ. και απώτερο στόχο τη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση αποφάσεων επί των εταιρικών θεμάτων.
- Πρέπει να αποφεύγονται παρωχημένες και αναχρονιστικές απόψεις.
- Πρέπει ομοίως να μην αξιολογείται η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση κοινωνικά στερότυπα.
- Σε κάθε περίπτωση είναι απολύτως σκόπιμο να προωθούνται οι διαφορετικές απόψεις και θέσεις εντός του Δ.Σ. ώστε αυτό να επιτελεί την κρίσιμη για την πορεία της Εταιρείας λειτουργία του με το βέλτιστο τρόπο.
- Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να επιδιώκουν διαρκώς καινοτόμες προσεγγίσεις και να ενσωματώνουν σύγχρονες ιδέες κατά τη συζήτηση και λήψη αποφάσεων επί των εταιρικών ζητημάτων.
- Θα υπάρχει κατά πάντα χρόνο στο Διοικητικό Συμβούλιο εκπροσώπηση ανά φύλο κατ' ελάχιστο σε ποσοστό 25% επί του συνόλου των μελών του.
- Απαγορεύεται να αποκλείονται τυχόν υποψήφια ή ενεργά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου από τα καθήκοντά τους είτε λόγω διαφορετικού φύλου, είτε λόγω διάφορης φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και άλλων τυχόν διακρίσεων, οι οποίες (διακρίσεις) ούτως ή άλλως απαγορεύονται και επιβάλλεται η ίση μεταχείριση μεταξύ των μελών και ο σεβασμός της διαφορετικής προσωπικότητας εκάστου μέλους του Δ.Σ..

6. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η παρούσα Πολιτική συμμορφούται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, έχει καταρτισθεί και εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας και είναι πλήρως εναρμονισμένη με την κουλτούρα που διαπνέει τη λειτουργία της Εταιρείας.

Η Εταιρεία παρακολουθεί διαρκώς και επισταμένως την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής και την προσήκουσα εφαρμογή των αρχών της, με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στο μέτρο που κρίνεται σκόπιμο. Σχετική αναφορά περιλαμβάνεται και στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και ιδίως τυχόν αποκλίσεις ή αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της

προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, αλλά και τα προτεινόμενα μέτρα και ενέργειες για την αντιμετώπιση των αποκλίσεων αυτών καταγράφονται από την Εταιρεία, ενώ τηρούνται σε αρχείο και τεκμηριώνονται όλες οι διαδικασίες και ενέργειες σχετικά με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της.

Σε περίπτωση που απαιτείται οιαδήποτε τροποποίηση ή/και επανασχεδιασμός του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, επεξεργάζεται και εγκρίνεται υποχρεωτικά από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο στο πλαίσιο της εν λόγω επεξεργασίας λαμβάνει υπόψιν τις ειδικότερες υποδείξεις και συστάσεις των ως άνω αναφερόμενων αρμόδιων εταιρικών οργάνων ή/και άλλων εξωτερικών φορέων.