

# PREMIA

---

*Properties*

## PREMIA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Πρώτη Έκδοση: Απρίλιος 2021

Επικαιροποίηση: Δεκέμβριος 2025

## Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή .....	3
2.	Σκοπός Πολιτικής .....	3
3.	Πεδίο Εφαρμογής .....	4
4.	Ορισμοί.....	4
5.	Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση της Πολιτικής .....	4
6.	Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής .....	4
	<i>Αρχές Αντικατάστασης ή Ανανέωσης της Θητείας των Μελών του Δ.Σ.</i> .....	6
7.	Διακυβέρνηση – Αρμόδια όργανα .....	6
8.	Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	7
	<i>8.1 Ατομική Καταλληλότητα</i> .....	7
	8.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.....	8
	8.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη .....	8
	8.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων .....	9
	8.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης.....	9
	8.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου .....	10
	<i>8.2 Συλλογική Καταλληλότητα</i> .....	10
	8.2.1 Γενικά.....	10
9.	Κριτήρια πολυμορφίας (diversity) .....	11
10.	Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο .....	11
11.	Επιμόρφωση.....	11
12.	Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής .....	12

## 1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «**Πολιτική**») αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «PREMIA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ» (εφεξής «**Εταιρεία**»). Αποσκοπεί στην προσέλκυση και διατήρηση ικανών προσώπων που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας και όλων των ενδιαφερομένων μερών και προς επίτευξη των στρατηγικών της στόχων.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τα οριζόμενα στο νόμο 4706/2020 και την υπ' αριθμόν 60/18.09.2020 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020». Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρεία θα μεριμνά ώστε τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εφεξής «**Δ.Σ.**») ανά πάσα στιγμή:

α) διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα, γνώσεις δεξιότητες, ανεξαρτησία κρίσης, φήμη και εμπειρία που να τους επιτρέπουν να ασκούν υγιή και συνεπή διαχείριση και

β) διαθέτουν επαρκή εχέγγυα, ήθους, υπόληψης και ακεραιότητας.

## 2. Σκοπός Πολιτικής

Η Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. της Εταιρείας με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός των αρχών και κανόνων που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του.

- Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Δ.Σ. και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών τεκμηρίωσης κάλυψης των κριτηρίων αυτών.

- Η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας του Δ.Σ. και της εκπλήρωσης του ρόλου του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, αρμόδιο για τη χάραξη της στρατηγικής, την εποπτεία της διοίκησης και τον επαρκή έλεγχο.

- Η ενίσχυση της διαφάνειας σε όλα τα στάδια αξιολόγησης της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ., τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).

- Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά.

- Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα.

- Ο καθορισμός των κριτηρίων πολυμορφίας/ποικιλομορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ.

### 3. Πεδίο Εφαρμογής

Η Εταιρεία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 1-24 του ν. 4706/2020 και επομένως οφείλει να διαθέτει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας.

### 4. Ορισμοί

<i>Καταλληλότητα</i>	<i>Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.  Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ., σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.  Μέσω της παρούσας Πολιτικής ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.</i>
<i>Αξιοπιστία</i>	<i>Εντιμότητα, υπευθυνότητα, ήθος, ακεραιότητα και οικονομική ευρωστία.</i>

### 5. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση της Πολιτικής

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. 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 κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

### 6. Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής

Το Δ.Σ. θα πρέπει ανά πάσα στιγμή να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, όπως αυτός ορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας, καθώς και να διαθέτει κατάλληλη σύνθεση με βάση την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, τη διάθεσή της ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Η Εταιρεία επιδιώκει την στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα που διαθέτουν εχέγγυα ήθους, φήμης και αυξημένης αξιοπιστίας..

Τα μέλη Δ.Σ. διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία και την ανεξαρτησία κρίσης που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ., ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους..

Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να γνωρίζουν ή να ενημερωθούν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης τους στο Δ.Σ., για την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται να πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη και στην αξιοπιστία ενός μέλους του Δ.Σ.,

γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Το Δ.Σ. 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 Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. 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 ζημιολύγες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, εφόσον συντρέξει.

Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολύγες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ., 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 διαστήματος τριών (3) μηνών.

Η απόφαση για την επανεξέταση ή μη της καταλληλότητας και αξιοπιστίας λαμβάνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων και τη Νομική Υπηρεσία.

#### *Αρχές Αντικατάστασης ή Ανανέωσης της Θητείας των Μελών του Δ.Σ.*

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις: α) σε ετήσια βάση, β) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου, γ) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ. και δ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ..

Το Δ.Σ. 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 Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

### **7. Διακυβέρνηση – Αρμόδια όργανα**

Οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρείας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής έχουν, ανά Όργανο, ως εξής:

#### **A. Γενική Συνέλευση**

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιαστών τροποποιήσεων της.

#### **B. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας**

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιαστών τροποποιήσεων της και υποβολή προς τη Γενική Συνέλευση.

- Έγκριση κάθε άλλης αναθεώρησης που δεν συνιστά ουσιαστική τροποποίηση,

- Επιλογή υποψηφίων μελών Δ.Σ. και τελική έγκριση αξιολογήσεων.

- Συνεργασία με τις Επιτροπές του Δ.Σ. και τις αρμόδιες Μονάδες για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.

- Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που είναι σκόπιμο να δρομολογηθούν σε συνέχεια της αξιολόγησης των μελών του Δ.Σ. και διαπίστωσης παύσης της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής.

#### **Γ. Επιτροπή Υποψηφιοτήτων**

- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. αναφορικά με τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας με τη συνδρομή του Υπεύθυνου Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, όπου αυτή κρίνεται αναγκαία.

- Επιλέγει τους υποψήφιους λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες και κριτήρια που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

- Προσδιορίζει τις απαιτήσεις της Εταιρείας στην οποία αφορά ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ. και υποβάλλει προτάσεις αλλαγών – βελτιώσεων όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Καθορίζει τα κριτήρια ανάδειξης των υποψηφιοτήτων και τη διατύπωση των αρμοδιοτήτων και των ικανοτήτων κάθε θέσης στο Δ.Σ.
- Υλοποιεί τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Δ.Σ. και προτείνει προς τη Γενική Συνέλευση την εκλογή τους.
- Διενεργεί αξιολόγηση καταλληλότητας των υποψηφίων μελών Δ.Σ. (δύναται και με τη συνδρομή εξωτερικού συμβούλου) και υποβάλλει της σχετική έκθεση στο Δ.Σ.
- Ενημέρωση του Υπεύθυνου Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση που εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφιστάμενων μελών Δ.Σ., έτσι ώστε να διασφαλίζεται η τήρηση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου όσον αφορά τις γνωστοποιήσεις που θα πρέπει να γίνονται.
- Τήρηση αρχείου δικαιολογητικών διαδικασίας αξιολόγησης των μελών Δ.Σ., τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε περιοδική βάση.

#### **Δ. Υπεύθυνος Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης**

- Συνδρομή των αρμόδιων Οργάνων, ως προς τη συνεπή εφαρμογή της Πολιτικής.
- Ενημέρωση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς σχετικά με θέματα της Πολιτικής.
- Παρακολούθηση του θεσμικού πλαισίου και υποβολή προτάσεων προς την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ., με σκοπό την επικαιροποίηση και εναρμόνιση της Πολιτικής με τις κανονιστικές εξελίξεις.
- Γνωστοποίηση της Πολιτικής στα μέλη του Δ.Σ. Τήρηση αρχείου σχετικών έγγραφων αποδοχών λήψης της εκάστοτε γνωστοποίησης.
- Λήψη και έλεγχος του περιεχομένου των υπεύθυνων δηλώσεων που προβλέπονται ανωτέρω στην παράγραφο 6 της παρούσας, και ενημέρωση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και του Δ.Σ..

#### **Ε. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου**

- Ως ανεξάρτητη μονάδα, ελέγχει την επάρκεια και αποτελεσματικότητα εφαρμογής της εν λόγω Πολιτικής.

### **8. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας**

#### **8.1 Ατομική Καταλληλότητα**

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., 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.

### **8.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων**

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προ απαιτούμενων ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να λαμβάνεται υπόψη 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.

Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας 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 αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ..

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύναται να εξετάζονται 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, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, συστήνεται να 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 Δ.Σ. 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 Δ.Σ. συστήνεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τη σχετική νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

### **8.1.2 Εχέγγυα Ήθους και Φήμη**

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.

Ένα μέλος του Δ.Σ. 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 Δ.Σ., η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων 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 Δ.Σ. 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 τον 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 μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

### **8.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων**

Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020. Πριν την υιοθέτηση των κριτηρίων καταλληλότητας, διασφαλίζεται ότι στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., 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 του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης για τον περιορισμό ή εξάλειψή τους.

### **8.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης**

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει όμως κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
- ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

#### **8.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου**

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον επαρκή χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά που έχουν αναλάβει. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε επιτροπές του Δ.Σ. της Εταιρείας ή σε Δ.Σ. και επιτροπές άλλων εταιρειών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

### **8.2 Συλλογική Καταλληλότητα**

#### **8.2.1 Γενικά**

Το Δ.Σ. θα πρέπει να είναι και συλλογικά κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά απαιτείται να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της συστήνεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Συστήνεται να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,

- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα της Εταιρείας. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του. Η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους είναι επίσης επιθυμητή.

### **9. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)**

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Για το σκοπό αυτό, έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. και ο μη αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ.. Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Δ.Σ. και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ.

### **10. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο**

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ως άνω ποσοστό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το εν λόγω κριτήριο κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ..

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

### **11. Επιμόρφωση**

Ειδικότερα, ως προς την επιμόρφωση τα νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν στο εισαγωγικό πρόγραμμα, το οποίο προσφέρεται από την Εταιρεία και το οποίο περιλαμβάνει παρουσιάσεις, σε θέματα διαχείρισης κινδύνων, χρηματοοικονομικής διοίκησης του επιχειρησιακού σχεδίου, σημαντικά χρηματοοικονομικά και λογιστικά θέματα, της κανονιστικής συμμόρφωσης και

εταιρικής διακυβέρνησης, του Κώδικα Δεοντολογίας, της διοικητικής δομής, των εκτελεστικών στελεχών και των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών της Εταιρείας. Η Εταιρεία, επιπλέον, προσφέρει σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως φύλου, προγράμματα συνεχούς επιμόρφωσης και ανάπτυξης, με σκοπό να βελτιώσει τις ικανότητες εποπτείας του Διοικητικού Συμβουλίου.

## **12. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής**

Η Εταιρεία εναρμονίζει την παρούσα Πολιτική της με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει και ακολουθεί τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό:

Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας είναι υπεύθυνη για την τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση (τουλάχιστον σε ετήσια βάση), του βαθμού στον οποίο απαιτείται τροποποίηση της Πολιτικής, λαμβάνοντας υπόψη την αποτελεσματικότητα εφαρμογής της, καθώς και όποιες πιθανές αλλαγές στο σχετικό νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την αναθεώρησή της ώστε να επιτυγχάνει αποτελεσματικότερα τους στόχους της. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να εξετάσει τις τροποποιήσεις που προτείνονται από τα αρμόδια τμήματα, προτού αυτές οριστικοποιηθούν.

Επιπροσθέτως, η Μονάδα Εσωτερικού ελέγχου, παρακολουθεί, ελέγχει και αξιολογεί την τήρηση της παρούσας διαδικασίας και τα πορίσματα ελέγχου περιλαμβάνονται στις περιοδικές Εκθέσεις Εσωτερικού Ελέγχου και οπωσδήποτε στην ετήσια αναφορά που υποβάλλονται στην Επιτροπή Ελέγχου και το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η τεκμηρίωση, όσον αφορά στην έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της, τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι και ηλεκτρονικό. Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες, οι οποίες εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής, ατομικής και συλλογικής, καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και μέτρα, τα οποία πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση των αδυναμιών αυτών.

Τέλος, η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο από τον Υπεύθυνο Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.