



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδα
1. Εισαγωγή	3
2. Σκοπός	3
3. Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Δ.Σ.	3
4. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας	4
4.1 Ατομική καταλληλότητα.....	4
4.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.....	5
4.1.2 Εχέγγυα ήθους και φήμης	5
4.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων	6
4.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης.....	6
4.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου	6
4.2 Συλλογική καταλληλότητα	7
4.2.1 Εκπροσώπηση ανά φύλλο και πολυμορφία	7
5. Επικαιροποίηση / έγκριση Πολιτικής	7
5.1 Ανάπτυξη της Πολιτικής.....	7
5.2 Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής.....	8
5.3 Τρόπος τήρησης της Πολιτικής	8

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής, η «Πολιτική») της Εταιρίας «ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε» (εφεξής «Εταιρία») συντάχθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.4706/2020 που αναφέρεται στην Πολιτική Καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

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 παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την από 18.06.2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, θα υποβληθεί προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας που θα πραγματοποιηθεί στις 15.07.2021 και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση.

2. Σκοπός

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας καθώς και των Επιτροπών του (στο εξής «Δ.Σ.»).

Η Πολιτική Καταλληλότητας αφορά 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.

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

3. Αρχές που αφορούν την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Δ.Σ.

Η Εταιρία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο διαθέτει επαρκή αριθμό μελών δεδομένου του μεγέθους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της.

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρίας το Δ.Σ. απαρτίζεται από τρία (3) έως δεκαπέντε (15) Μέλη, που εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και είναι δυνατό να είναι μέτοχοι ή και εκπρόσωποι μετόχων, στην περίπτωση απευθείας διορισμού τους, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Καταστατικού της Εταιρίας. Το Δ.Σ. αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η πλειοψηφία των μελών είναι μη εκτελεστικά μέλη. Από τα μη εκτελεστικά μέλη, τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού και, σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον δύο (2) μέλη του, είναι ανεξάρτητα. Κατά την εκάστοτε εκλογή νέου Δ.Σ., αντικατάσταση ή ανανέωση θητείας των μελών του Δ.Σ. προσδιορίζεται ο ακριβής αριθμός των μελών του, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και τις δραστηριότητες της Εταιρίας καθώς και την απαιτούμενη αναλογία εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών. Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται στο Δ.Σ. τη στελέχωσή του με πρόσωπα ήθους και φήμης, που διαθέτουν αφενός μεν την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα και το ρόλο που αναλαμβάνουν, αφετέρου δε ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Κατά τον διορισμό των μελών Δ.Σ., η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων με τη συνδρομή του Γραμματέα του Δ.Σ., λαμβάνει την έγγραφη επιβεβαίωση των μελών, ότι αποδέχονται συνολικά τις πολιτικές, διαδικασίες και λοιπά εσωτερικά έγγραφα της Εταιρίας και δεσμεύονται από αυτά.

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται επαρκώς σύμφωνα με την πολιτική εκπαίδευσης της Εταιρίας για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διασφαλίζει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης για τα νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και τη διαρκή επιμόρφωση όλων των μελών, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα πολιτική εκπαίδευσης.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα κάτωθι προβλεπόμενα.

Το Δ.Σ., διασφαλίζει μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΑΥ») την ύπαρξη κατάλληλου πλάνου διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρίας και της λήψης αποφάσεων, μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών όπως και μελών Επιτροπών.

4. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας

4.1 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.

Με την επιλογή κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων διασφαλίζεται ότι τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν, μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, αλλά και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας.

Πέραν της εσωτερικής ενημέρωσης, τα μέλη του Δ.Σ. ενημερώνονται τακτικά αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η Εταιρία, καθώς και για τυχόν αλλαγές στη νομοθεσία και το περιβάλλον της αγοράς, στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρία. Για το σκοπό αυτό, διατηρούν τακτική επαφή με το στελεχιακό δυναμικό της Εταιρίας, μέσω τακτικών παρουσιάσεων από τους επικεφαλής των Διευθύνσεων και των Υπηρεσιών αυτής.

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. εξετάζεται, είτε περιοδικά είτε κατά περίπτωση, στα πλαίσια της αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και σύμφωνα με τα ειδικότερα ισχύοντα. Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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.

Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται ενδεικτικά:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες, σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος, που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων αναζητεί τα υποψήφια μέλη που διαθέτουν εκείνα τα ειδικά χαρακτηριστικά, που απαιτούνται για την υλοποίηση του μακροπρόθεσμου σχεδιασμού της Εταιρίας. 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.

4.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Αναφορικά με την εμπειρία εξετάζεται τόσο η θεωρητική κατάρτιση που έχουν αποκτήσει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης όσο και η πρακτική εμπειρία από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, 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.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρίας, καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο στο οποίο οφείλει να λειτουργεί.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των προαναφερόμενων ειδικών χαρακτηριστικών, εξετάζονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- η επαγγελματική πορεία από θέσεις ευθύνης, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στον εκάστοτε ρόλο, του μεγέθους της οντότητας και της φύσης των δραστηριοτήτων που ασκούσε.

Τα μέλη του Δ.Σ. συστήνεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, όπως αυτό προκύπτει από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει, τον ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των Επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή του Ομίλου και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Ιδιαίτερος, τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της Εταιρίας. Τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Δ.Σ. δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες στη διαχείριση της Εταιρίας στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του Δ.Σ. και έχουν επιφορτισθεί με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση και δη, της εποπτείας των εκτελεστικών μελών.

Επιπροσθέτως, τα μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρία, ενώ για τη σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μέλος πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής, χρηματοοικονομικά κ.λ.π.

4.1.2 Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρία, τα οποία η τελευταία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν το αντίθετο.

4.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι πάντα πλήρως ενημερωμένα και συμμορφούμενα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

Προς διασφάλιση των ανωτέρω, η Εταιρία υλοποιεί και εφαρμόζει σειρά οργανωτικών και διοικητικών μέτρων για όλους τους τύπους συγκρούσεων συμφερόντων, που στοχεύουν τόσο στον εντοπισμό και στην αποφυγή πραγματικών και πιθανών τέτοιων καταστάσεων, όσο και στη διαχείρισή τους. Τέτοιες ενέργειες συνοψίζονται, ενδεικτικά, ως εξής:

- Ενημέρωση Υπόχρεων κατά την πρόσληψη / ανάθεση καθηκόντων.
- Θέσπιση μηχανισμών στο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου.
- Διαχείριση προνομιακών πληροφοριών.
- Εφαρμογή «σινικών τειχών».
- Διεξαγωγή εσωτερικών ελέγχων.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρίας 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 ζημιολογικές συναλλαγές εταιρίας ή μη εισηγμένης εταιρίας του Ν.4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το εν λόγω κώλυμα και κάθε μέλος του Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

4.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση.

«Αντικειμενικότητα» νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

«Ανεξαρτησία» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως: (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και (γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

4.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος. Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

4.2 Συλλογική καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά 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 Εταιρία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου.

Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο οφείλει 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 Εταιρίας, όσον αφορά ιδίως 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 και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Στην ετήσια δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας περιλαμβάνεται σχετική αναφορά.

4.2.1 Εκπροσώπηση ανά φύλλο και πολυμορφία

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.

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει της οποίας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού προστατεύεται από το νόμο.

5. Επικαιροποίηση / έγκριση Πολιτικής

5.1 Ανάπτυξη της Πολιτικής

Την ευθύνη της ανάπτυξης και επικαιροποίησης της Πολιτικής έχει η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, με την υποστήριξη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., ενώ οι ουσιαστικές μεταβολές τίθενται προς έγκριση και στη Γενική Συνέλευση, προκειμένου στη συνέχεια να αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρίας. Η Πολιτική

Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

5.2 Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και του Δ.Σ., με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών και του Γραμματέα Διοικητικού Συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

5.3 Τρόπος τήρησης της Πολιτικής

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρίας από τον Γραμματέα του Δ.Σ..

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων 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 αναγκαία μέτρα για την αντιμετώπισή τους.