

Πολιτική Καταλληλότητας

1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

Το παρόν κείμενο ορίζει τους κανόνες και τις διαδικασίες αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική Καταλληλότητας») της εταιρείας με την επωνυμία «Οργανισμός Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου» (εφεξής «ΟΠΑΠ ή η «Εταιρεία»), συμφώνως προς και σε συμμόρφωση με το νέο νομοθετικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης που εισήχθη διά του Νόμου 4706/2020 (Α 136) και τα συνοδευτικά εκτελεστικά μέτρα και την ερμηνευτική οδηγία.

2. Πίνακας Περιεχομένων

1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	1
2. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
3. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΤΜΗΣΕΙΣ	2
4. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΗ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	5
5. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ Δ.Σ.	5
6. ΕΠΙΛΟΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ, ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΑΥΣΗ ΑΞΙΩΜΑΤΟΣ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.....	6
7. ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ, ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΣ	8
8. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ.....	9
9. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΟΥ Δ.Σ.: ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	9
10. ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ ΤΟΥ Δ.Σ.: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
11. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ.....	11
12. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	12
13. ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗ.....	14
14. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ & ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.	16
15. ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.	17
16. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.....	17
17. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ ΤΟΥ Δ.Σ.....	19
18. ΚΟΙΝΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	20
19. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	21
20. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	21

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

21. ΕΚ ΝΕΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ Δ.Σ.....	22
22. ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ ΤΟΥ Δ.Σ.: ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ	23
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Δ.Σ.....	24
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ	27
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ.....	29
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗ	32
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΈΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.	34
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ.....	37
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ Δ.Σ.	40

3. Ορισμοί και Συντμήσεις

Εταιρεία	ΟΠΑΠ
Όμιλος	Η μητρική εταιρεία και όλες οι θυγατρικές της, σύμφωνα με τον ορισμό του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 28.
Μητρική επιχείρηση	Επιχείρηση που ελέγχει μία ή περισσότερες θυγατρικές επιχειρήσεις.
Θυγατρική επιχείρηση	Επιχείρηση η οποία ελέγχεται από μητρική επιχείρηση, περιλαμβανομένης και κάθε θυγατρικής μιας ελέγχουσας μητρικής επιχείρησης.
Έλεγχος	Για τον σκοπό του ορισμού των εννοιών «Όμιλος», «Μητρική επιχείρηση» και «Θυγατρική επιχείρηση», μία επιχείρηση (μητρική επιχείρηση) ασκεί «έλεγχο» επί άλλης επιχείρησης (θυγατρική επιχείρηση) όπου ικανοποιούνται οι όροι που προβλέπονται στο Άρθρο 32 του Νόμου 4308/2014.
Όμιλος ΟΠΑΠ	Η ΟΠΑΠ ως μητρική επιχείρηση και όλες της οι θυγατρικές.
Προσωπικό	Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας και των θυγατρικών της, στο πεδίο ενοποίησής της και όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης («ΚΕΔ»)	Ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης με τον οποίο συμμορφώνεται η Εταιρεία, κατόπιν σχετικής απόφασης. Η Εταιρεία υιοθετεί και συμμορφώνεται με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που συντάχθηκε με πρωτοβουλία του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και τροποποιήθηκε στη συνέχεια, στο πλαίσιο της πρώτης του αναθεώρησης από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) στις 28 Ιουνίου 2013.

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

Καταλληλότητα	<p>Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει καλή φήμη, καθώς και ατομικά και από κοινού με άλλα άτομα, επαρκή γνώση, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους</p> <p>Η καταλληλότητα καλύπτει, επίσης, την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξαρτησία κρίσης κάθε ατόμου και την ικανότητά του/της να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του/της</p>
Ποικιλομορφία	<p>Η κατάσταση στην οποία τα χαρακτηριστικά των μελών του διοικητικού συμβουλίου, περιλαμβανομένου του φύλου, καθώς και του ακαδημαϊκού και επαγγελματικού υπόβαθρου και ηλικίας, διαφέρουν σε τέτοιο βαθμό που επιτρέπουν την ύπαρξη διαφορετικών απόψεων εντός του διοικητικού συμβουλίου</p>
Ένταξη	<p>Κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο την προετοιμασία ενός προσώπου για συγκεκριμένη νέα θέση ως μέλος του Δ.Σ.</p>
Ανάπτυξη	<p>Κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων, των γνώσεων ή των ικανοτήτων των μελών του διοικητικού συμβουλίου, σε συνεχή, αλλά και έκτακτη (ad hoc) βάση</p>
Διοικητικό Συμβούλιο ή Δ.Σ.	<p>Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας</p>
Διοικητικός(οί) Διευθυντής(ές) ή μέλος(η) του Δ.Σ. ή διευθυντής(ές)	<p>Το(α) μέλος(η) του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας</p>
Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	<p>Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες ως προς τη διοίκηση της Εταιρείας, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί βάσει της θέσης τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στα οποία έχει ανατεθεί ο ρόλος της συστηματικής εποπτείας και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από την εκτελεστική διοίκηση</p>
Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	<p>Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας που έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες ως προς τη διοίκηση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί</p>
Ανεξάρτητα, μη εκτελεστικά μέλη	<p>Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας τα οποία τη στιγμή του διορισμού ή της εκλογής τους και κατά τη διάρκεια</p>

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

του Διοικητικού Συμβουλίου	της θητείας τους πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζονται στο Άρθρο 9 του Νόμου 4706/2020 (και τους όρους που προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας)
Αρμόδια Επιτροπή	Η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων
Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες	Κάθε ή και όλες οι ακόλουθες εσωτερικές ομάδες οι οποίες συνδράμουν όταν απαιτείται την Αρμόδια Επιτροπή: δηλαδή τις People Team ή και Νομικών, Ρυθμιστικών Θεμάτων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή και τον/την Εταιρικό/ή Γραμματέα.
Συνδεδεμένα μέρη	Πρόσωπα που προσδιορίζονται ως συνδεδεμένα προς την Εταιρεία, σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24, καθώς και νομικά πρόσωπα που ελέγχονται από τέτοια πρόσωπα, σύμφωνα με το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 27
Πρόσωπο στενά σχετιζόμενο (με Μέλος του Δ.Σ.)	Σχετικά με αυτό το Μέλος του Δ.Σ.: (i) σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, σύμφωνα με την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, (ii) εξαρτημένο τέκνο, σύμφωνα με την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία, (iii) συγγενής που έχει μοιραστεί το ίδιο νοικοκυριό για τουλάχιστον έναν χρόνο κατά την ημερομηνία της εν λόγω συναλλαγής ή (iv) νομικό πρόσωπο, εταιρεία διαχείρισης (trust) ή εταιρική σχέση, οι διοικητικές αρμοδιότητες του οποίου εκτελούνται από μέλος του Δ.Σ. ή από πρόσωπο που αναφέρεται στα σημεία (i), (ii) ή (iii) ή που ελέγχεται άμεσα ή έμμεσα από το εν λόγω πρόσωπο ή που έχει συσταθεί επ'ωφελεία αυτού του προσώπου ή τα οικονομικά συμφέροντα του οποίου είναι ουσιωδώς ισοδύναμα με τα συμφέροντα αυτού του προσώπου
Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου	<i>Επιτροπές που προβλέπονται στο άρθρο 10 της παρ. 1 του Ν. 4706/2020 ως εκάστοτε τυχόν τροποποιούνται, επί του παρόντος αποτελούμενες από την Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου και την Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων (καθώς και από κάθε άλλη τέτοια επιτροπή που εκάστοτε τυχόν συσταθεί)</i>

4. Αναθεώρηση και έγκριση παρούσας Πολιτικής

4.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας ενέκριναν την παρούσα Πολιτική η οποία ορίζει το πλαίσιο και τις λειτουργικές κατευθυντήριες οδηγίες σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας («Πολιτική Καταλληλότητας»). Οποιοσδήποτε αλλαγές επέλθουν στην Πολιτική θα πρέπει, επίσης, να εγκριθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Ουσιώδεις αλλαγές (δηλαδή, τροποποιήσεις που εισάγουν εξαιρέσεις ή αλλάζουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής, ιδιαιτέρως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια) επί της Πολιτικής εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Η παρούσα Πολιτική και οποιαδήποτε ουσιώδης τροποποίηση αυτής θα ισχύει από την υιοθέτησή της/τους από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Υποστηρικτικά έγγραφα που αφορούν στην υιοθέτηση της Πολιτικής και οποιοσδήποτε τροποποιήσεις αυτής διατηρούνται (π.χ. στα πρακτικά της σχετικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων ή του Δ.Σ.) και αρχειοθετούνται. Το σχετικό αρχείο δύναται να τηρείται και ηλεκτρονικά. Η παρούσα Πολιτική και οποιαδήποτε εκ των επικαιροποιήσεών της αναρτώνται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

4.2 Στο πλαίσιο της αναθεώρησης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία εξετάζει τις σχετικές τροποποιήσεις στη νομοθεσία, τους κανονισμούς, τις εφαρμοστέες βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και οποιοσδήποτε συστάσεις των εποπτικών αρχών προς την Εταιρεία. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, υποστηριζόμενο από την Αρμόδια Επιτροπή και τις αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, ευθύνεται για την ερμηνεία των διατάξεων της Πολιτικής, εάν απαιτείται.

Επιπλέον και συμφώνως προς τις ως άνω παραγράφους 1 και 2, η Αρμόδια Επιτροπή, επικουρούμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, παρακολουθεί τακτικά την ορθή υλοποίηση και την αποτελεσματικότητα της πολιτικής, αξιολογώντας την περιοδικά, τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια ή ακόμα νωρίτερα ως προς τη λήξη της προαναφερθείσας χρονικής περιόδου, εάν επέλθουν σημαντικά γεγονότα ή σημαντικές αλλαγές στην εφαρμοστέα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Οποιαδήποτε αδυναμία εντοπιστεί συνεπεία της περιοδικής αξιολόγησης της πολιτικής καταλληλότητας ή και οποιαδήποτε άλλη σχετική παραδοχή καταγράφεται και υποβάλλεται στο Δ.Σ.

4.3 Με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων διατάξεων της παρούσας Πολιτικής, η αρμοδιότητα για την υλοποίησή της ανήκει στο Δ.Σ., συνεπικουρούμενο, όπου κρίνεται απαραίτητο ή πρόσφορο, από την Αρμόδια Επιτροπή και τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες. Ο Ετήσιος Απολογισμός της Εταιρείας, παράλληλα με οποιοδήποτε υποχρεωτικό περιεχόμενο θα πρέπει να αναφέρεται στην υλοποίηση της παρούσας πολιτικής.

5. Γενικό πλαίσιο της αξιολόγησης καταλληλότητας του Δ.Σ.

5.1 Το Δ.Σ. ορίζει, επιβλέπει και είναι υπόλογο για την υλοποίηση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διαχείριση της Εταιρείας, ενώ παρακολουθεί και περιοδικά αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των εν λόγω

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

ρυθμίσεων και προβαίνει στις κατάλληλες ενέργειες για την αντιμετώπιση οποιωνδήποτε ελλείψεων. Αυτό σημαίνει ότι η πολιτική καταλληλότητας του Δ.Σ. θα πρέπει να συνάδει με το συνολικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, την εταιρική κουλτούρα και την ανάληψη κινδύνου, καθώς και ότι οι διαδικασίες υπό την παρούσα πολιτική είναι πλήρως λειτουργικές, συμφώνως προς τα επιδιωκόμενα.

- 5.2 Η πολιτική καταλληλότητας ορίζει τα ακόλουθα: (i) τις βασικές αρχές της διαδικασίας επιλογής, διορισμού, εκ νέου διορισμού και προγραμματισμού διαδοχής των μελών του Δ.Σ., (ii) την εφαρμοστέα εσωτερική διαδικασία που αφορά στην αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., περιλαμβανομένης και της εσωτερικής ομάδας προς υποστήριξη της αξιολόγησης, (iii) τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας του Δ.Σ. και των μελών του (κριτήρια καταλληλότητας) και τον τρόπο καταγραφής της αξιολόγησης, (iv) την πολιτική ποικιλομορφίας για τα μέλη του Δ.Σ. και τον στόχο που αφορά στο φύλο που υπο-εκπροσωπείται στο Δ.Σ. και (v) τις κατευθυντήριες οδηγίες για την ένταξη και τη συνεχή ανάπτυξη των μελών του Δ.Σ.
- 5.3 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι θυγατρικές της υλοποιούν και συμμορφώνονται με την πολιτική για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού συμβουλίου που εφαρμόζεται σε επίπεδο ομίλου. Ωστόσο, η Εταιρεία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι: (i) το διοικητικό συμβούλιο των θυγατρικών που εκ του νόμου υποχρεούνται στην υιοθέτηση πολιτικής καταλληλότητας υιοθετεί και υλοποιεί σχετική πολιτική σε μεμονωμένο επίπεδο η οποία συμφωνεί με τις πολιτικές που ισχύουν σε ενοποιημένο επίπεδο, συμμορφούμενη με όλες τις ειδικές απαιτήσεις της εθνικής νομοθεσίας, (ii) όσον αφορά στις θυγατρικές που διέπονται από διαφορετική δικαιοδοσία και υποχρεούνται στην υιοθέτηση πολιτικής καταλληλότητας, η αξιολόγηση καταλληλότητας συμμορφώνεται με όλες τις ειδικές απαιτήσεις της σχετικής δικαιοδοσίας και (iii) η πολιτική θα προσαρμόζεται ανάλογα στην περίπτωση θυγατρικών για τις οποίες δεν υφίσταται απαίτηση υιοθέτησης τέτοιας πολιτικής. Η Εταιρεία και οι θυγατρικές αυτής θα επικοινωνούν και ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας, κατά περίπτωση.
- 5.4 Η πολιτική καταλληλότητας είναι: (i) σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διαφανής για όλο το προσωπικό της Εταιρείας, (ii) σύμφωνη προς τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και του Κώδικα Εταιρική Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, (iii) σύμφωνη και ανάλογη με το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την ανάληψη κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

6. Επιλογή υποψηφίων, διορισμός και παύση αξιώματος: βασικές αρχές

- 6.1 Το Δ.Σ. έχει τη σύνθεση που προβλέπεται από το Καταστατικό της Εταιρείας.
- 6.2 Με την επιφύλαξη των εξουσιών της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, εντός του εύρους των αρμοδιοτήτων της, υποβάλλει έκθεση προς το Δ.Σ. σχετικά με τους υποψηφίους που θα προταθούν στους μετόχους κατά τη Γενική

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

Συνέλευση των Μετόχων για τον διορισμό και την επανεκλογή αυτών ως μελών, καθώς και με τα υποψήφια μέλη που θα διοριστούν άμεσα από το Δ.Σ. για την πλήρωση κενών θέσεων, κατά την άσκηση των εξουσιών του Δ.Σ., ώστε να προβαίνουν σε προσωρινούς διορισμούς. Έξι (6) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των μελών του Δ.Σ. ή σε οποιαδήποτε μεταγενέστερη στιγμή, αλλά σε κάθε περίπτωση πριν από την λήξη της θητείας των μελών του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή εξετάζει εάν οποιοδήποτε τέτοιο μέλος πρέπει να επανεκλεγεί ή εάν πρέπει να διοριστεί νέο μέλος στο Δ.Σ.

Κατά την προετοιμασία και υποβολή της ως άνω έκθεσης, η Αρμόδια Επιτροπή: (i) συνεκτιμά την παρούσα Πολιτική, (ii) διασφαλίζει ότι οι υποψήφιοι αποτελούν ευυπόληπτα και εξειδικευμένα πρόσωπα, ευρέως αναγνωρισμένα για την ειδημοσύνη, την ικανότητα, την εμπειρία, τα προσόντα, την εκπαίδευση και άλλες ικανότητες, τη διαθεσιμότητα και τη αφοσίωσή τους στα καθήκοντά τους.

Τα ονόματα των μελών του Δ.Σ. τα οποία προτείνονται προς εκλογή ή επανεκλογή θα πρέπει να συνοδεύονται από επαρκή βιογραφικά στοιχεία, τη θέση του Δ.Σ. σχετικά με την ανεξαρτησία των προτεινόμενων μελών (σε περίπτωση διορισμού ανεξάρτητων μελών) και κάθε άλλη σχετική πληροφορία για τη διευκόλυνση της λήψης ενημερωμένης απόφασης από τους μετόχους. Μέσω της Αρμόδιας Επιτροπής, το Δ.Σ. διασφαλίζει την εξοικείωση των υποψηφίων με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενικότερη στρατηγική της Εταιρείας πριν από την ανάληψη της θέσης τους ως μέλη του Δ.Σ.

- 6.3 Ιδιαίτερως ως προς τους διορισμούς ανεξάρτητων μελών, η Αρμόδια Επιτροπή εξετάζει εκ των προτέρων κατά τρόπο ενδελεχή εάν ο/η υποψήφιος/α πρέπει να θεωρούνται ανεξάρτητοι/ες, βάσει των κριτηρίων που ορίζονται στο Άρθρο 9 του Ν. 4706/2020 και βάσει των σχετικών διαδικασιών και δήλωσης που ορίζονται στο Παράρτημα 1 και προβαίνει σε σχετική πρόταση/ σύσταση προς το Δ.Σ. Το Δ.Σ. παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που σχετίζονται με την ικανοποίηση των κριτηρίων ανεξαρτησίας προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, ώστε να τους διευκολύνει στη λήψη ενημερωμένης απόφασης σχετικά με την εκλογή/ επανεκλογή του εν λόγω μέλους του Δ.Σ.
- 6.4 Οι προτάσεις διορισμού της Αρμόδιας Επιτροπής προς το Δ.Σ. που αφορούν στην επανεκλογή ή την πρόσληψη μελών του Δ.Σ. γίνονται αξιοκρατικά, με τη χρήση αντικειμενικών κριτηρίων. Η ίδια αρχή ισχύει και για το Δ.Σ. κατά την αξιολόγηση των συστάσεων της Αρμόδιας Επιτροπής και την περαιτέρω υποβολή της πρότασης προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Τα μέλη του Δ.Σ. διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, συμφώνως προς τις διατάξεις του νόμου.
- 6.5 Τα μέλη του Δ.Σ. παύονται από το αξίωμά τους άμα τη λήξει της θητείας για την οποία διορίστηκαν ή κατόπιν σχετικής απόφασης των μετόχων κατά τη Γενική Συνέλευση.
- 6.6 Μέλη του Δ.Σ. τα οποία παύονται από το αξίωμά τους λόγω παραίτησης ή για άλλους λόγους (διαφορετικούς από την απομάκρυνση κατόπιν απόφασης των μετόχων κατά τη Γενική Συνέλευση) πριν από τη λήξη της περιόδου για την οποία διορίστηκαν, υποβάλλουν έγγραφη επιστολή παραίτησης προς το Δ.Σ.
- 6.7 Το μέλος του Δ.Σ. αναφέρει προς το Δ.Σ. την επέλευση οποιοδήποτε εκ των ακόλουθων γεγονότων, τα οποία δύνανται να λειτουργήσουν ως λόγος παραίτησης ή/και παύσης:

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

- (α) Όταν προκληθεί σοβαρή βλάβη στην αξία και τη φήμη της Εταιρείας συνεπεία οποιασδήποτε πράξης ή συμπεριφοράς που αποδίδεται σε μέλος του Δ.Σ. ή όταν υφίσταται κίνδυνος ποινικής ευθύνης για την Εταιρεία ή για οποιαδήποτε εκ των εταιρειών του Ομίλου.
- (β) Όταν παύουν να έχουν τη δυνατότητα, την ειδημοσύνη, την ικανότητα, τη διαθεσιμότητα ή τη δέσμευση προς τα καθήκοντά τους που απαιτούνται για να είναι μέλη του Δ.Σ.
- (γ) Όταν παραβιάσουν οποιοδήποτε εκ των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ.
- (δ) Όταν η παραμονή τους στο Δ.Σ. δυνατόν να θέσει σε κίνδυνο την πιστή και επιμελή εκτέλεση των καθηκόντων τους, συμφώνως προς τα εταιρικά συμφέροντα για οποιονδήποτε λόγο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ή μέσω προσώπων που σχετίζονται με αυτή.
- (ε) Όταν ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ. απροσδόκητα βρεθεί σε ανακύπτουσες συνθήκες οι οποίες το αποτρέπουν από το να θεωρείται ως τέτοιο, συμφώνως προς τις διατάξεις του νόμου και τις εφαρμοστέες πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας. Το Δ.Σ. δύναται να προτείνει την απομάκρυνση ανεξάρτητου μέλους μόνο επί βάσιμων λόγων, αξιολογούμενων από το Δ.Σ. κατόπιν αναφοράς της Αρμόδιας Επιτροπής.
- (στ) Όταν εκδίδεται τελεσίδικη απόφαση που καταλογίζει ευθύνη στο μέλος του Δ.Σ. ή σε οποιοδήποτε πρόσωπο από τη διοίκηση της Εταιρείας που έχει δικαιώματα εκπροσώπησης, για οποιοδήποτε επιβλαβείς συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας, σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018.
- 6.8 Σε οποιαδήποτε εκ της ως άνω παραγράφου 7 περιπτώσεις, το Δ.Σ. ζητά από το μέλος την παραίτησή του από κάθε τέτοια θέση και κατά περίπτωση, προτείνει στους μετόχους κατά την Γενική Συνέλευση την απομάκρυνση του μέλους από το αξίωμά του/της.
- 6.9 Τα μέλη του Δ.Σ. στα οποία αφορούν προτάσεις περί διορισμού, επανεκλογής ή απομάκρυνσης από το αξίωμά τους αποχωρούν από τη συνάντηση κατά τη διάρκεια της διαβούλευσης και απέχουν από την ψηφοφορία των αντίστοιχων αποφάσεων.

7. Εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

- 7.1 Το Δ.Σ. αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων κάποια είναι ανεξάρτητα μέλη. Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κάθε ρόλου των μελών του Δ.Σ. περιγράφονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και στον Κώδικα Εταιρική Διακυβέρνησης της Εταιρείας.
- 7.2 Το καθεστώς των μελών του Δ.Σ. ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών καθορίζεται από το Δ.Σ. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ή διορίζονται από το Δ.Σ., σύμφωνα με την εφαρμοστέα νομοθεσία και το Παράρτημα 1. Ο αριθμός των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. δεν είναι μικρότερος από: (i) δύο (2) κατ' ελάχιστο και (ii) το ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. Σε περίπτωση κλάσματος, ο αριθμός

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο. Τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για την πρόταση ενός μέλους του Δ.Σ. ως ανεξάρτητου, καθώς και η διαδικασία για διορισμού και αντικατάσταση των ανεξάρτητων μελών του Δ.Σ. ορίζονται στις σχετικές πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας.

8. Πλάνο διαδοχής

- 8.1 Η Εταιρεία διαθέτει πλάνο διαδοχής των μελών του Δ.Σ. το οποίο επιχειρεί να διασφαλίσει ότι η ανανέωσή τους συμβαίνει με σταδιακό και οργανωμένο τρόπο, προλαμβάνοντας αναμενόμενες κενές θέσεις. Το Δ.Σ. εφαρμόζει σχετικό πλάνο διαδοχής σε οποιαδήποτε περίπτωση παραίτησης, απομάκρυνσης μέλους του Δ.Σ. ή στην περίπτωση μη διαθεσιμότητας του κατά μη περιορισμένο και αδόκητο τρόπο.
- 8.2 Σε περιοδική βάση και τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο, η Αρμόδια Επιτροπή επανεξετάζει, κατόπιν συστάσεων των Αρμόδιων Εσωτερικών Ομάδων, εάν μπορεί να αναμένεται η παύση της άσκησης των καθηκόντων οποιουδήποτε μέλους του Δ.Σ. κατά τη διάρκεια της χρήσης λόγω ηλικίας ή διάρκειας της θητείας ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο. Η Αρμόδια Επιτροπή εξετάζει, επίσης, τις νέες προς πλήρωση θέσεις που τυχόν προκύψουν λόγω επιχειρηματικών αναγκών. Στην περίπτωση που αναμένεται να προκύψει κενή θέση, η Αρμόδια Επιτροπή, βάσει σύστασης από την People Team, αξιολογεί τον/την/τους/τις υποψήφιο/α/ους/ες κατόπιν εξέτασης όλων των σχετικών κριτηρίων καταλληλότητας που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική και προτείνει στο Δ.Σ. σχετικό εσωτερικό ή εξωτερικό υποψήφιο που έχει εξευρεθεί. Η Αρμόδια Επιτροπή ηγείται της διαδικασίας επιλογής για την εξεύρεση υποψηφίου προς αντικατάσταση αυτού, με στόχο την εξασφάλιση εύρυθμης διαδοχής. Σε περίπτωση λήψης απόφασης περί διορισμού εξωτερικού υποψηφίου, αναλαμβάνονται έγκαιρες και συντονισμένες δράσεις για την επιλογή κατάλληλου υποψηφίου, έτσι ώστε ο σχετικός διορισμός να εκτελείται πολύ νωρίτερα της συνταξιοδότησης/ αποδέσμευσης του εν λόγω μέλους για τη διασφάλιση της εύρυθμης μετάβασης.

9. Καθήκοντα του Δ.Σ.: γενικές αρχές και συγκρούσεις συμφερόντων

- 9.1 Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους, τα μέλη του Δ.Σ. συμμορφώνονται προς τη νομοθεσία, τις καταστατικές αποφάσεις και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.
- 9.2 Τα μέλη του Δ.Σ. διαχειρίζονται τις εταιρικές υποθέσεις με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος, επιβλέπουν την υλοποίηση των αποφάσεων του Δ.Σ. και της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και ενημερώνουν τα άλλα μέλη του Δ.Σ. σχετικά με τις εταιρικές υποθέσεις.
- 9.3 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τηρούν τα αρχεία, τα βιβλία και τα στοιχεία, όπως απαιτείται από την οικεία νομοθεσία. Φέρουν, επίσης, το συλλογικό καθήκον της διασφάλισης της προετοιμασίας και της δημοσιοποίησης - δημοσίευσης σύμφωνα με τις

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

διατάξεις του νόμου ή κατά περίπτωση, σύμφωνα με τα διεθνή λογιστικά πρότυπα που υιοθετεί ο υπ. αριθμ. 1606/2002 Κανονισμός (ΕΚ), των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων, της ετήσιας έκθεσης διαχείρισης και κατά περίπτωση, σύμφωνα με το Άρθρο 152 του Νόμου 4548/2018, της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης, των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων, των ενοποιημένων εκθέσεων διαχείρισης και οποιασδήποτε ενοποιημένης δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και της έκθεσης αποδοχών του Άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018.

- 9.4 Τα μέλη του Δ.Σ. και οποιοδήποτε τρίτο μέρος στο οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες μέλους του Δ.Σ. υποχρεούνται να επιδεικνύουν πίστη προς την εταιρεία.
- 9.5 Τα μέλη του Δ.Σ. και οποιοδήποτε τρίτο μέρος στο οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες μέλους του Δ.Σ. πρέπει να τηρούν αυστηρά εχέγγυα εμπιστευτικότητας ως προς τις εταιρικές και τις απόρρητες υποθέσεις της Εταιρείας που τους έχουν κοινοποιηθεί, δυνάμει της ιδιότητάς τους ως μελών του Δ.Σ.
- 9.6 Τα μέλη του Δ.Σ., τα υποψήφια μέλη για το Δ.Σ. και οποιοδήποτε τρίτο μέρος στο οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες μέλους του Δ.Σ.: (i) δεν θα πρέπει να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα ενάντια προς τα συμφέροντα της Εταιρείας και (ii) θα πρέπει να δημοσιοποιούν έγκαιρα και επαρκώς τα δικά τους συμφέροντα προς τα άλλα μέλη του Δ.Σ., τα οποία τυχόν προκύπτουν ως αποτέλεσμα των συναλλαγών της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στις αρμοδιότητες των μελών του Δ.Σ.

Κάθε δυνητική ή εν τοις πράγμασι σύγκρουση συμφερόντων τυχόν προκύψει αντιμετωπίζεται σύμφωνα με την «Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων» της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας.

10. Καταλληλότητα του Δ.Σ.: εισαγωγή

Η έννοια της καταλληλότητας στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής περιλαμβάνει:

- (α) την έννοια της διάθεσης επαρκούς χρόνου από τα μέλη του Δ.Σ. για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σε σχέση με τις επιμέρους περιστάσεις κάθε μέλους του Δ.Σ. και τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας (βλ. Άρθρο 11),
- (β) την έννοια της επαρκούς συλλογικής γνώσης, δεξιοτήτων και εμπειρίας του Δ.Σ. (βλ. Άρθρο 12),
- (γ) τις έννοιες της εντιμότητας, της ακεραιότητας και της ανεξαρτησίας κρίσης των μελών του Δ.Σ. (βλ. Άρθρο 13),
- (δ) την έννοια των επαρκών ανθρώπινων και οικονομικών πόρων που αφιερώνονται στην ένταξη και ανάπτυξη των μελών του Δ.Σ. (βλ. Άρθρο 14),
- (ε) την έννοια της ποικιλομορφίας που πρέπει να συνεκτιμάται κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ. (βλ. Άρθρο 15).

11. Διάθεση επαρκούς χρόνου

- 11.1 Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες αξιολογεί εάν ένα μέλος του Δ.Σ. δύναται να διαθέσει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του/της, περιλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, των κύριων κινδύνων που διατρέχει και των προεκτάσεων του επιχειρηματικού αντικειμένου και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων.
- 11.2 Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης της Εταιρείας, αγοράς, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κρίσης ή συνεπεία μείζονος δυσκολίας με μία ή περισσότερες εκ των λειτουργιών της, συνεκτιμώντας ότι κατά τη διάρκεια αυτών των περιόδων απαιτείται μεγαλύτερη διάθεση χρόνου σε σχέση με τις συνηθισμένες περιόδους.
- 11.3 Κατά την αξιολόγηση της διάθεσης επαρκούς χρόνου ενός μέλους του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, θα πρέπει κατ' ελάχιστο να συνυπολογίζει τα ακόλουθα (βλ. Παράρτημα 2, Ενότητα Β):
- (α) το πλήθος των θέσεων ως μέλος του Δ.Σ. άλλων εταιρειών που διατηρεί παράλληλα, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων κατά τις οποίες ενεργεί εκ μέρος νομικού προσώπου ή αναπληρώνει μέλος του Δ.Σ.,
 - (β) το μέγεθος, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το μέλος του Δ.Σ. διατηρεί θέση μέλους Δ.Σ. και ιδιαίτερα, εάν η οντότητα βρίσκεται εκτός ΕΕ,
 - (γ) τη γεωγραφική παρουσία του μέλους του Δ.Σ. και τον χρόνο μετακίνησης που απαιτεί ο ρόλος του/της,
 - (δ) το πλήθος των συναντήσεων που προγραμματίζονται για το Δ.Σ.,
 - (ε) την παράλληλη διατήρηση θέσης μέλους Δ.Σ. σε οργανισμούς που δεν επιδιώκουν κυρίαρχα εμπορικούς σκοπούς,
 - (στ) οποιεσδήποτε συναντήσεις που πραγματοποιηθούν ιδιαίτερα με αρμόδιες αρχές ή άλλους εσωτερικούς ή εξωτερικούς εμπλεκόμενους φορείς, εκτός του επίσημου προγράμματος συναντήσεων του Δ.Σ.,
 - (ζ) τη φύση της συγκεκριμένης θέσης και τις αρμοδιότητες του μέλους, περιλαμβανομένων συγκεκριμένων ρόλων όπως αυτόν του Διευθύνοντος Συμβούλου, του/της προέδρου ή του/της προέδρου ή μέλους επιτροπής, είτε το μέλος του Δ.Σ. κατέχει εκτελεστική είτε μη εκτελεστική θέση και την ανάγκη του να συμμετέχει σε συναντήσεις εταιρειών που αναφέρονται υπό το σημείο (α) και της Εταιρείας,
 - (η) άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες και οποιεσδήποτε άλλες λειτουργίες και σχετικές δραστηριότητες, τόσο εντός όσο κι εκτός ΕΕ,
 - (θ) την απαραίτητη ένταξη και συνεχή ανάπτυξη και

- (i) οποιαδήποτε άλλα σχετικά καθήκοντα του μέλους του Δ.Σ. τα οποία η Εταιρεία τυχόν κρίνει ως απαραίτητα προς συνεκτίμηση κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της διάθεσης επαρκούς χρόνου του εν λόγω μέλους του Δ.Σ.
- 11.4 Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, καταγράφει τους ρόλους, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες δυνατότητες των διαφόρων θέσεων εντός του Δ.Σ. και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται για κάθε θέση, συνεκτιμώντας, επίσης, την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την ένταξη και τη συνεχή ανάπτυξη (βλ. Παράρτημα 2, Ενότητα Α). Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να αντιλαμβάνονται τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να διαθέτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Τα μέλη απαιτείται να επιβεβαιώνουν ότι δύνανται να αφιερώνουν χρόνο για τον ρόλο (βλ. Παράρτημα 2, Ενότητα Β).
- 11.5 Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, παρακολουθεί εάν τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η συμμετοχή και η ενεργή εμπλοκή των μελών σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. συνιστούν δείκτες διάθεσης χρόνου.
- 11.6 Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει, επίσης, την επίδραση της μακροχρόνιας απουσίας μελών του Δ.Σ. κατά την αξιολόγηση της διάθεσης επαρκούς χρόνου άλλων μελών του Δ.Σ.
- 11.7 Οι Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες τηρούν αρχεία των πληροφοριών που συλλέγονται βάσει του Παραρτήματος 2, Ενότητα Β. Τα αρχεία αυτά πρέπει να ενημερώνονται κάθε φορά που ένα μέλος γνωστοποιεί μία αλλαγή στο Δ.Σ. ή στην Αρμόδια Επιτροπή ή στις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες ή όταν αυτές οι αλλαγές γνωστοποιούνται με διαφορετικό τρόπο στο Δ.Σ. ή την Αρμόδια Επιτροπή ή τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες. Όταν συμβαίνουν αλλαγές σε αυτές τις θέσεις που μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα ενός μέλους του Δ.Σ. να διαθέσει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, το Δ.Σ. αξιολογεί εκ νέου την ικανότητα του μέλους να σεβαστεί την απαιτούμενη δέσμευση για διάθεση χρόνου για τη θέση του/της.

12. Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

- 12.1 Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να έχουν σύγχρονη αντίληψη της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας και των κινδύνων της, αντίστοιχα προς τις αρμοδιότητές τους. Αυτό σημαίνει ορθή κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο, αλλά είναι συλλογικά υπόλογο με τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ.
- 12.2 Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να έχουν σαφή αντίληψη των ρυθμίσεων διακυβέρνησης της εταιρείας, του αντίστοιχου ρόλου και των αρμοδιοτήτων τους, της δομής του ομίλου και οποιωνδήποτε πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που τυχόν προκύψουν από αυτές.
- 12.3 Στο παρόν πλαίσιο, η αξιολόγηση της επάρκειας γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας πρέπει να εξετάζει:
- (α) τον ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης και τις απαιτούμενες ικανότητες,

(β) τις γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης, συνεχούς ανάπτυξης και πρακτικής κατάρτισης,

(γ) την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες τοποθετήσεις και

(δ) τις γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του Δ.Σ.

Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας (υπό σημείο γ ως άνω) που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες τοποθετήσεις πρέπει - ιδιαίτερα - να εξεταστούν τα ακόλουθα: (i) η φύση της διοικητικής θέσης που κατέχει και το ιεραρχικό της επίπεδο, (ii) το διάστημα της υπηρεσίας, (iii) η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας όπου διατηρούνταν η θέση, περιλαμβανομένης και της οργανωτικής της δομής, (iv) το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και αρμοδιοτήτων του μέλους, (v) η τεχνική γνώση που αποκτάται μέσω της θέσης, (vi) το πλήθος των υφισταμένων.

12.4 Προκειμένου να αξιολογήσει κατάλληλα τις δεξιότητες των μελών του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, προβαίνει σε χρήση της λίστας σχετικών δεξιοτήτων που ορίζεται στο Παράρτημα 3 (Ενότητα Β), συνεκτιμώντας τον ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης που κατέχει το μέλος του Δ.Σ., καθώς και τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 3 (βλ. επίσης Παράρτημα 3, Ενότητα Α).

12.5 Πρέπει να εξετάζονται το επίπεδο και το προφίλ της εκπαίδευσης του μέλους και εάν σχετίζεται με την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας ή άλλους σχετικούς τομείς. Συγκεκριμένα, η ακαδημαϊκή εκπαίδευση στους τομείς των οικονομικών, του δικαίου, της λογιστικής, του εσωτερικού ελέγχου, της διοίκησης, των δημοσιονομικών κανονισμών, της πληροφορικής και των ποσοτικών μεθόδων μπορεί γενικά να θεωρηθεί σχετική προς την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας.

12.6 Η αξιολόγηση δεν πρέπει να περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε ορισμένο οργανισμό. Πρέπει να διενεργείται διεξοδική ανάλυση της πρακτικής εμπειρίας του μέλους του Δ.Σ., καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη τοποθέτηση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα του μέλους στο πλαίσιο αυτής.

12.7 Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας ενός μέλους του Δ.Σ., πρέπει να εξετάζονται η θεωρητική και πρακτική εμπειρία που σχετίζονται με: (i) τον τομέα των παιγνίων ή και τις χρηματοπιστωτικές αγορές, (ii) νομικές απαιτήσεις και κανονιστικό πλαίσιο, (iii) τη στρατηγική σχεδίαση, την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ενός οργανισμού ή το επιχειρηματικό πλάνο και την επίτευξη αυτού, (iv) τη διαχείριση κινδύνου (προσδιορισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και περιορισμός των κύριων τύπων κινδύνου ενός οργανισμού), (v) τη λογιστική και τον εσωτερικό έλεγχο, (vi) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων του οργανισμού, διασφαλίζοντας την αποτελεσματική διακυβέρνηση, επίβλεψη και τους ελέγχους και (vii) την ερμηνεία της

οικονομικής πληροφόρησης ενός οργανισμού, τον προσδιορισμό βασικών ζητημάτων βάσει αυτής της πληροφόρησης και τους κατάλληλους ελέγχους και μέτρα.

- 12.8 Τα εκτελεστικά μέλη πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία η οποία θα προέρχεται από διοικητική θέση.
- 12.9 Τα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να έχουν την ικανότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική στις αποφάσεις και αποτελεσματική επίβλεψη των εκτελεστικών μελών. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και η εμπειρία για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των μη εκτελεστικών μελών δύνανται να έχουν αποκτηθεί από σχετικές ακαδημαϊκές ή διοικητικές θέσεις ή μέσω της διοίκησης, εποπτείας ή του ελέγχου άλλων εταιρειών.

13. Εχέγγυα ήθους και φήμη

- 13.1 Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν δεν υφίστανται αντικειμενικοί και προφανείς λόγοι που υποδηλώνουν διαφορετικά, ιδιαίτεως συνεκτιμώντας τις σχετικές διαθέσιμες πληροφορίες των παραγόντων ή των καταστάσεων που παρατίθενται στις παραγράφους 2 και 6 παρακάτω. Η αρχική αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας πρέπει να διενεργείται από την Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες (με τη χρήση του ερωτηματολογίου - δήλωσης του Παραρτήματος 4) και θα υποβάλλεται στο Δ.Σ., συμφώνως προς τις διαδικασίες της Εταιρείας. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης, η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει, επίσης, την επίδραση των σωρευτικών αποτελεσμάτων ελάσσονος σημασίας συμβάντων στη φήμη του μέλους.
- 13.2 Με την επιφύλαξη οποιωνδήποτε θεμελιωδών δικαιωμάτων, για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας πρέπει να συνεκτιμώνται οποιαδήποτε σχετικά ποινικά ή διοικητικά μητρώα, εξετάζοντας τον τύπο της καταδίκης ή του κατηγορητηρίου, τον ρόλο του εμπλεκόμενου προσώπου, την επιβληθείσα ποινή, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, της σοβαρότητας οποιουδήποτε σχετικού αδικήματος ή διοικητικής ή εποπτικής ενέργειας, ο χρόνος που έχει παρέλθει από τη διάπραξη του αδικήματος, η συμπεριφορά του μέλους από τη διάπραξη του αδικήματος ή την ενέργεια και η συνάφεια του αδικήματος ή της ενέργειας προς τον ρόλο του μέλους του Δ.Σ. Πρέπει να συνεκτιμώνται οποιοδήποτε ποινικό ή διοικητικό μητρώο, εξετάζοντας τις περιόδους περιορισμού που ισχύουν δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας
- 13.3 Με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας, εφαρμοστέου σε ποινικές διαδικασίες και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, οι ακόλουθοι παράγοντες πρέπει κατ' ελάχιστο να εξετάζονται κατά την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας:
- (α) καταδικαστικές αποφάσεις ή συνεχιζόμενες διώξεις για ποινικό αδίκημα, ιδιαίτερα (i) αδικήματα της νομοθεσίας που διέπει τις δραστηριότητες παιγνίων, τον τραπεζικό τομέα, τον χρηματο-πιστωτικό τομέα, αξιόγραφα, τις δραστηριότητες ασφάλισης ή

αφορούν αγορές κινητών αξιών ή χρηματο-οικονομικά μέσα ή μέσα πληρωμών, περιλαμβανομένης και της νομοθεσίας που αφορά σε ξέπλυμα χρήματος, διαφθορά, χειραγώγηση της αγοράς ή εσωτερική πληροφόρηση και τοκογλυφία, (ii) αδικήματα εξαπάτησης, απάτης ή οικονομικού εγκλήματος, (iii) φορολογικά αδικήματα και (iv) άλλα αδικήματα που προβλέπονται από τη νομοθεσία περί εταιρειών, πτώχευσης, αφερεγγυότητας ή προστασίας των καταναλωτών,

(β) άλλα σχετικά υφιστάμενα ή παρελθόντα μέτρα που αναλήφθηκαν από οποιοδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα περί μη - συμμόρφωσης με οποιαδήποτε σχετική διάταξη που διέπει τις τραπεζικές, χρηματο-πιστωτικές δραστηριότητες, αξιόγραφα και δραστηριότητες ασφάλισης.

13.4 Με την επιφύλαξη των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων, εν εξελίξει έρευνες συνεκτιμώνται όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες κανονιστικού χαρακτήρα έρευνες.

13.5 Συνεξετάζονται, επίσης, οι ακόλουθες καταστάσεις που σχετίζονται με παλαιότερη ή τρέχουσα απόδοση και οικονομική ευρωστία ενός μέλους του Δ.Σ., ως προς τον πιθανό τους αντίκτυπο στη φήμη, στην ακεραιότητα και στην εντιμότητα αυτού: (i) το να είναι υπερήμερος οφειλέτης (π.χ. ύπαρξη αρνητικών αρχείων σε αξιόπιστο γραφείο εμπορικής πίστης, εάν υπάρχει), (ii) χρηματο-οικονομική και επιχειρηματική απόδοση οντοτήτων που ανήκουν ή διευθύνονται από μέλος ή στις οποίες το μέλος είχε ή έχει σημαντικό μερίδιο ή επιρροή, με ιδιαίτερη προσοχή σε πτωχευτικές διαδικασίες και διαδικασίες εκκαθάρισης και εάν και με ποιον τρόπο ένα μέλος συνέβαλε στην κατάσταση που οδήγησε στις διαδικασίες, (iii) δήλωση κήρυξης πτώχευσης προσώπου, (iv) με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας, αστικές αγωγές, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, μεγάλες επενδύσεις ή «ανοίγματα» και δάνεια που λαμβάνονται, στο βαθμό που μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ευρωστία του μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν ή διευθύνονται από αυτόν ή αυτήν ή στο οποίο το μέλος διαθέτει σημαντικό μερίδιο μετοχών, (v) οποιοδήποτε αποδεικτικό στοιχείο σχετικά με το ότι το μέλος δεν έχει φερθεί με διαφάνεια, ειλικρίνεια και πνεύμα συνεργασίας στις συναλλαγές του/της με αρμόδιες αρχές, (vi) άρνηση, ανάκληση, απόσυρση ή αποπομπή οποιασδήποτε εγγραφής, αδειοδότησης, ιδιότητας μέλους ή άδειας για τη διεξαγωγή εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας, (vii) λόγοι οποιασδήποτε απόλυσης από εργασία ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, σχέση υψηλής πίστης ή παρόμοια κατάσταση ή να έχει ζητηθεί η παραίτηση από την εν λόγω θέση, (viii) απομάκρυνση διατασσόμενη από οποιαδήποτε σχετική αρμόδια αρχή από θέση μέλους Δ.Σ. και (ix) οποιοδήποτε άλλο αποδεικτικό στοιχείο που υπονοεί ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

13.6 Όλα τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στα καθήκοντά τους και να λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους («ανεξαρτησία κρίσης»). Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος

του. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης, η Εταιρεία πρέπει να αξιολογεί εάν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν:

- (α) τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν:: (i) το θάρρος, την πεποίθηση και το 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 (iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (group-think),
- (β) συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που αυτό θα παρεμπόδιζε την ικανότητά τους να ασκήσουν τα καθήκοντά τους κατά τρόπο ανεξάρτητο και αντικειμενικό.

14. Επάρκεια ανθρωπίνων και οικονομικών πόρων για την ένταξη και ανάπτυξη των μελών του Δ.Σ.

- 14.1 Η Εταιρεία φροντίζει την ένταξη των μελών του Δ.Σ., ώστε να τα διευκολύνει ως προς τη σαφή κατανόηση της δομής της Εταιρείας, του επιχειρησιακού μοντέλου, του προφίλ κινδύνου και των ρυθμίσεων διακυβέρνησης και τον ρόλο του/των μέλους/ών εντός αυτών και φροντίζει για σχετικά γενικά και εξατομικευμένα προγράμματα ανάπτυξης. Η ανάπτυξη πρέπει, επίσης, να προάγει την ευαισθητοποίηση των μελών σχετικά με τα πλεονεκτήματα της ποικιλομορφίας στο Δ.Σ. και στην Εταιρεία. Η Εταιρεία κατανέμει επαρκείς πόρους για την ένταξη και την ανάπτυξη των μελών του Δ.Σ., τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.
- 14.2 Όλα τα νεοδιορισθέντα μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν βασική πληροφόρηση εντός ενός (1) μήνα από τον διορισμό τους και η ένταξη συμπληρώνεται εντός έξι (6) μηνών.
- 14.3 Στην περίπτωση που διορισμένα μέλη του Δ.Σ. υποχρεούνται να ικανοποιούν συγκεκριμένο στοιχείο των απαιτήσεων περί γνώσεων και δεξιοτήτων, η ένταξη του εν λόγω μέλους πρέπει να στοχεύει στην πλήρωση του ταυτοποιημένου κενού εντός κατάλληλου χρονοδιαγράμματος και όπου αυτό είναι δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης ή διαφορετικά, όσο το δυνατόν συντομότερα κατόπιν της ουσιαστικής ανάληψης της θέσης. Κατά περίπτωση, η Εταιρεία ορίζει το χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου ολοκληρώνονται τα απαραίτητα μέτρα. Τα μέλη του Δ.Σ. διατηρούν και εμβαθύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που χρειάζονται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.
- 14.4 Οι πολιτικές και οι διαδικασίες ένταξης και ανάπτυξης δυνατόν να αποτελούν μέρος μιας γενικότερης πολιτικής καταλληλότητας και ορίζουν κατ' ελάχιστο τα ακόλουθα: (i) τους στόχους ένταξης και ανάπτυξης για το Δ.Σ., (ii) τις αρμοδιότητες για την ανάπτυξη ενός λεπτομερούς προγράμματος ανάπτυξης, (iii) το ουσιαστικό περιεχόμενο του προγράμματος ένταξης/ ανάπτυξης (βλ. Παράρτημα 5).
- 14.5 Σχετικοί επιχειρηματικοί τομείς και εσωτερικές λειτουργίες, περιλαμβανομένων των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου, εμπλέκονται κατά περίπτωση στην ανάπτυξη του περιεχομένου των προγραμμάτων ένταξης και ανάπτυξης.

- 14.6 Οι πολιτικές και οι διαδικασίες, καθώς και τα σχέδια ένταξης και συνεχούς ανάπτυξης, τυγχάνουν επικαιροποίησης, συνεκτιμώντας τις αλλαγές διακυβέρνησης, στρατηγικής, τα νέα προϊόντα και άλλες σχετικές αλλαγές, καθώς και τις αλλαγές στην εφαρμοστέα νομοθεσία και τις εξελίξεις της αγοράς.
- 14.7 Κατά τη διακριτική της ευχέρεια, η Εταιρεία χρησιμοποιεί κατάλληλα μέσα που παρέχονται από συνεργαζόμενους φορείς ή τρίτα μέρη για την υποδοχή και συνεχιζόμενη ανάπτυξη των μελών του Δ.Σ.

15. Ποικιλομορφία κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ.

- 15.1 Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική ποικιλομορφίας του Δ.Σ., με σκοπό την προώθηση μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η παρούσα πολιτική (εφεξής η «Πολιτική Ποικιλομορφίας»), περιλαμβανόμενη στην παρούσα ως Παράρτημα 6, στοχεύει στη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Δ.Σ., ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την έκφραση ανεξάρτητων απόψεων και τη λήψη ορθών αποφάσεων στο πλαίσιο του Δ.Σ.
- 15.2 Η Πολιτική Ποικιλομορφίας αναφέρεται κατ' ελάχιστον στις ακόλουθες πτυχές ποικιλομορφίας: φύλο, εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο και ηλικία. Η Πολιτική Ποικιλομορφίας περιλαμβάνει έναν ποσοτικό στόχο εκπροσώπησης των υποεκπροσωπούμενων φύλων στο Δ.Σ. (δηλ. 25% του συνόλου του Δ.Σ.).
- 15.3 Η Πολιτική Ποικιλομορφίας δύναται να περιλαμβάνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Δ.Σ. ώστε να προσδίδεται μία καθημερινή πρακτική γνώση και εμπειρία στις εσωτερικές διεργασίες της Εταιρείας.
- 15.4 Η Εταιρεία καταγράφει ως μέρος της ετήσιας αναθεώρησης της σύνθεσης του Δ.Σ. τη συμμόρφωσή της προς τους ορισθέντες αντικειμενικούς σκοπούς και στόχους. Στην περίπτωση που οι αντικειμενικοί σκοποί και στόχοι που αφορούν στην ποικιλομορφία δεν ικανοποιούνται, η Εταιρεία καταγράφει τους λόγους, τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν, προκειμένου να διασφαλίσει την ικανοποίηση των σκοπών και των στόχων της ποικιλομορφίας.

16. Ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ.

- 16.1 Τα μέλη του Δ.Σ. κρίνονται ως «ατομικώς κατάλληλα» εάν
- Έχουν επαρκώς καλή φήμη,
 - Διαθέτουν επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας,
 - Είναι ικανά να ενεργούν με εντιμότητα, ακεραιότητα και ανεξαρτησία κρίσης,
 - Και είναι ικανά να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- 16.2 Όλα τα μέλη του Δ.Σ. είναι ατομικώς κατάλληλα κατά πάντα χρόνο. Η Εταιρεία πρέπει να αξιολογεί ή να επαναξιολογεί την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. τουλάχιστον:

- (α) όταν η Εταιρεία αναλαμβάνει έναν νέο επιχειρηματικό τομέα,
- (β) όταν επέρχονται ουσιαστικές αλλαγές στη σύνθεση του Δ.Σ., ενδεικτικά (i) όταν διορίζονται νέα μέλη του Δ.Σ., είτε συνεπεία άμεσης ή έμμεσης αγοράς είτε αύξησης σημαντικού χαρτοφυλακίου στην Εταιρεία (αυτή η αξιολόγηση συστήνεται να περιορίζεται σε πρόσφατα διορισθέντα μέλη) ή άλλως, (ii) κατά τον εκ νέου διορισμό μελών του Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν αλλάξει ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση στο Δ.Σ. (αυτή η αξιολόγηση περιορίζεται σε μέλη των οποίων η θέση έχει αλλάξει και στην ανάλυση των σχετικών πτυχών, συνεκτιμώντας οποιοσδήποτε πρόσθετες απαιτήσεις της θέσης),
- (γ) όταν, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου δεδομένου, πρέπει να διενεργηθεί εκ νέου αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., ιδιαίτερα στις ακόλουθες περιπτώσεις: (i) όταν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., (ii) στην περίπτωση ουσιαστικού αντίκτυπου στη φήμη μέλους του Δ.Σ. ή της Εταιρείας, περιλαμβανομένων περιπτώσεων όπου τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας, (iii) όταν μέλος του Δ.Σ. αναλαμβάνει επιπλέον θέση μέλους Δ.Σ. ή ξεκινά να εκτελεί νέες σχετικές δραστηριότητες, περιλαμβανομένων πολιτικών δραστηριοτήτων και (iv) εάν επέλθει οποιοδήποτε συμβάν το οποίο δύναται άλλως ουσιαστικώς να επηρεάσει την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ.

Κατά την αξιολόγηση ή εκ νέου αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει ιδιαίτερα τους τομείς ή τα κριτήρια που ορίζονται στο Άρθρο 19 (2). Κατά τη διενέργεια εκ νέου αξιολόγησης, συνεπεία συγκεκριμένου γεγονότος [π.χ. αυτών που αναφέρονται υπό τα (β) και (γ) ως άνω], η Εταιρεία δύναται να εστιάσει την εκ νέου αξιολόγηση στην κατάσταση ή στο γεγονός το οποίο προκάλεσε την εκ νέου αξιολόγηση (δηλαδή, όπου δεν έχουν επέλθει αλλαγές σε συγκεκριμένους τομείς, αυτοί μπορούν να παραλειφθούν από την εκ νέου αξιολόγηση).

- 16.3 Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., η Εταιρεία αξιολογεί τα μέλη εάν: (i) χαίρουν επαρκώς καλής φήμης, (ii) διαθέτουν επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας για την άσκηση των καθηκόντων τους, (iii) μπορούν να ενεργούν με εντιμότητα, ακεραιότητα και ανεξαρτησία κρίσης για την αποτελεσματική αξιολόγηση και την αμφισβήτηση των αποφάσεων των εκτελεστικών μελών και άλλων σχετικών διοικητικών αποφάσεων κατά περίπτωση και την αποτελεσματική εποπτεία και παρακολούθηση της λήψης αποφάσεων της διοίκησης, (iv) μπορούν να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους στον οργανισμό.
- 16.4 Σε περίπτωση αξιολόγησης που αφορά σε συγκεκριμένη θέση, η αξιολόγηση της επάρκειας γνώσεων, δεξιοτήτων, εμπειρίας και διάθεσης χρόνου συνεκτιμά τον ρόλο της συγκεκριμένης θέσης. Το επίπεδο και η φύση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας που απαιτούνται από ένα εκτελεστικό μέλος είναι δυνατόν να διαφέρουν από αυτά που απαιτούνται από ένα μη εκτελεστικό.

17. Συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

- 17.1 Η Εταιρεία διασφαλίζει την κατά πάντα χρόνο συλλογική επάρκεια του Δ.Σ. ως προς τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία, ώστε να κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας, περιλαμβανομένων και των κύριων κινδύνων:
- 17.2 Η Εταιρεία αξιολογεί και επανααξιολογεί τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., πιο συγκεκριμένα:
- (α) κατά την υποβολή αιτήματος για αδειοδότηση για ανάληψη νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας,
 - (β) κατά την επέλευση ουσιαστικών αλλαγών στη σύνθεση του Δ.Σ., περιλαμβανομένων:
 - (i) κατά τον διορισμό νέων μελών του Δ.Σ., περιλαμβανομένων ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης αγοράς ή αύξησης χαρτοφυλακίου, (ii) κατά τον εκ νέου διορισμό μελών του Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν αλλάξει ή εάν τα μέλη έχουν διοριστεί σε διαφορετική θέση στο Δ.Σ., (iii) όταν υπάρχει προβληματισμός σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., (iv) όταν διορισθέντα ή εκ νέου διορισθέντα μέλη παύουν να αποτελούν μέλη του Δ.Σ.,
 - (γ) όταν, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου δεδομένου, πρέπει να διενεργηθεί εκ νέου αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., ιδιαίτερα στις ακόλουθες περιπτώσεις: (i) όταν επέρχεται ουσιαστική αλλαγή στο επιχειρησιακό μοντέλο της Εταιρείας και τους σχετικούς κινδύνους, την ανάληψη κινδύνου ή τη στρατηγική ή τη δομή σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, (ii) σε οποιαδήποτε περίπτωση που άλλως δύναται να επηρεάσει ουσιαστικά τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

Κατά την αξιολόγηση ή εκ νέου αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει ιδιαίτερα τους τομείς ή τα κριτήρια που ορίζονται στο Άρθρο 20 (2). Κατά τη διενέργεια εκ νέου αξιολόγησης, συνεπεία συγκεκριμένου γεγονότος [π.χ. αυτών που αναφέρονται υπό τα (β) και (γ) ως άνω], η Εταιρεία δύναται να εστιάσει την εκ νέου αξιολόγηση στην κατάσταση ή στο γεγονός το οποίο προκάλεσε την εκ νέου αξιολόγηση (δηλαδή, όπου δεν έχουν επέλθει αλλαγές σε συγκεκριμένους τομείς, αυτοί μπορούν να παραλειφθούν από την εκ νέου αξιολόγηση).

- 17.3 Όταν διενεργούνται εκ νέου αξιολογήσεις της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ., η Εταιρεία εστιάζει την αξιολογήσή της στις σχετικές αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και το προφίλ κινδύνου και στην κατανομή των αρμοδιοτήτων εντός του Δ.Σ. και στην επίδρασή τους στις απαιτούμενες συλλογικές γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία του Δ.Σ.
- 17.4 Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει συλλογικά να δύνανται να αμφισβητούν αποτελεσματικά και να παρακολουθούν τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 17.5 Όλοι οι τομείς γνώσης που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καλύπτονται από το Δ.Σ., συλλογικά, με επαρκή ειδημοσύνη. Πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών που διαθέτουν γνώσεις σε διαφορετικούς τομείς, έτσι ώστε να

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

διευκολύνεται η συζήτηση περί των αποφάσεων. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ.

- 17.6 Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Σε συλλογικό επίπεδο, το Δ.Σ. διαθέτει τις δεξιότητες για την αποτελεσματική διαχείριση και εποπτεία της Εταιρείας, περιλαμβανομένων των ακόλουθων στοιχείων: (i) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους κύριους σχετιζόμενους κινδύνους, (ii) κάθε μία εκ των ουσιαστικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας, (iii) τους σχετικούς τομείς τομεακής/ οικονομικής αρμοδιότητας, περιλαμβανομένου του τομέα παιγνίων, των χρηματοπιστωτικών και κεφαλαιακών αγορών, της φερεγγυότητας και των μοντέλων, (iv) οικονομική λογιστική και αναφορά αποτελεσμάτων, (v) διαχείριση κινδύνου, συμμόρφωση και εσωτερικός έλεγχος, (vi) πληροφορική και ασφάλεια, (vii) εγχώριες, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, (viii) το νομοθετικό και κανονιστικό περιβάλλον, περιλαμβανομένου του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, (ix) διοικητικές ικανότητες και εμπειρία, (x) η ικανότητα στρατηγικής σχεδίασης, (xi) διαχείριση διεθνών/ εθνικών ομάδων και οι κίνδυνοι που σχετίζονται με τις ομιλικές δομές, επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

18. Κοινές απαιτήσεις για την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας

- 18.1 Η Αρμόδια Επιτροπή, με τη βοήθεια των Αρμόδιων Εσωτερικών Ομάδων, διασφαλίζει τη διενέργεια των αξιολογήσεων ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. πριν από τον διορισμό τους. Το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την έγκριση των τελικών αξιολογήσεων καταλληλότητας.
- 18.2 Κατά παρέκκλιση της παραγράφου 1, οι αξιολογήσεις ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας δύνανται να διενεργηθούν κατόπιν του διορισμού του μέλους του Δ.Σ. σε οποιαδήποτε εκ των κάτωθι περιπτώσεων για την οποία έχει παρασχεθεί κατάλληλη αιτιολόγηση από την Εταιρεία: (i) μέτοχοι της Εταιρείας προτείνουν και διορίζουν μέλη του Δ.Σ. που δεν έχουν προταθεί από την Εταιρεία ή από το Δ.Σ. κατά τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων (Σύστημα slate/ από μηδενική βάση), (iii) η πλήρης αξιολόγηση καταλληλότητας πριν από τον διορισμό ενός μέλους θα διέκοπτε την υγιή λειτουργία του Δ.Σ., ως αποτέλεσμα, των κάτωθι: σε περίπτωση αντικατάστασης μελών που προκύπτει ξαφνικά και απρόσμενα (π.χ. θάνατος μέλους) και στην περίπτωση απομάκρυνσης μέλους λόγω μη καταλληλότητας. Στις ως άνω περιπτώσεις, η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας διενεργείται με όσο το δυνατόν πιο πρακτικό τρόπο, το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την ημερομηνία διορισμού. Εάν σύμφωνα με τη συνακόλουθη αξιολόγηση από την Εταιρεία ένα μέλος κριθεί ως μη κατάλληλο για τη θέση του/της, τότε ενημερώνεται σχετικά και αντικαθίσταται αμελλητί.
- 18.3 Στην περίπτωση που τα μέλη διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση Μετόχων και η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών έχει διενεργηθεί πριν από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η Εταιρεία παρέχει κατάλληλη και επαρκή

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

πληροφόρηση σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης προς τους μετόχους πριν από τη Γενική Συνέλευση.

- 18.4 Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας που διενεργείται και πιο συγκεκριμένα, οποιαδήποτε αδυναμία εντοπίζεται μεταξύ της απαραίτητης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα μέτρα που θα ληφθούν για την αντιμετώπιση των εν λόγω ελλείψεων. Τα σχετικά υποστηρικτικά έγγραφα, οποιεσδήποτε εντοπισθείσες αδυναμίες και προτάσεις αντιμετώπισης υποβάλλονται στο Δ.Σ.

19. Απαιτήσεις αξιολόγησης ατομικής καταλληλότητας

- 19.1 Τα μέλη του Δ.Σ. επιδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας κατ' ελάχιστο τα υποστηρικτικά έγγραφα που απαιτούνται σύμφωνα με το Παράρτημα 7 (Ενότητα Α) προς την Αρμόδια Επιτροπή. Ως μέρος της αξιολόγησης της καταλληλότητας επιμέρους προσώπου του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες: (i) συγκεντρώνει πληροφορίες που αφορούν στην καταλληλότητα του μέλους μέσω διαφόρων διαύλων και μέσων (π.χ. διπλώματα και πιστοποιήσεις, συστατικές επιστολές, βιογραφικά σημειώματα, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια), (ii) συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με τη φήμη, την ακεραιότητα και την εντιμότητα και την ανεξαρτησία κρίσης του υπό εξέταση ατόμου, (iii) ζητά από το υπό εξέταση άτομο να πιστοποιήσει την ακρίβεια των παρεχόμενων πληροφοριών και να παράσχει αποδεικτικά, κατά περίπτωση, (iv) ζητά από το υπό εξέταση άτομο να δηλώσει οποιοσδήποτε εν τοις πράγμασι ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων στα σχετικά έντυπα που παρέχονται από την Εταιρεία, σύμφωνα με τις πολιτικές της και τις διαδικασίες, (v) επικυρώνει, στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό, την ορθότητα των πληροφοριών που παρέχονται από το υπό εξέταση πρόσωπο και (vi) κατά περίπτωση, υιοθετεί διορθωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με το Άρθρο 22.
- 19.2 Σε περίπτωση ύπαρξης ζητήματος το οποίο προκαλεί ανησυχία σχετικά με την καταλληλότητα ενός μέλους του Δ.Σ., διενεργείται αξιολόγηση ως προς το πώς αυτή επηρεάζει την καταλληλότητα του προσώπου.

20. Απαιτήσεις αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας

- 20.1 Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, αξιολογεί τη σύνθεση του Δ.Σ.
- 20.2 Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, αξιολογεί τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ., καθοδηγούμενη από τη μεθοδολογία που ορίζεται στο Παράρτημα 7 (Ενότητα Β) ή από οποιαδήποτε άλλη κατάλληλη μεθοδολογία, σύμφωνη με τα κριτήρια που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

21. Εκ νέου αξιολόγηση της καταλληλότητας του Δ.Σ.

- 21.1 Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. εστιάζει στο εάν το επιμέρους μέλος ή τα μέλη συνολικά παραμένουν κατάλληλα, συνεκτιμώντας την ατομική ή συλλογική απόδοση και τη σχετική κατάσταση ή το γεγονός που προκάλεσε την εκ νέου αξιολόγηση και τον αντίκτυπο που είχε επί της πραγματικής ή απαιτούμενης καταλληλότητας.
- 21.2 Κατά την εκ νέου αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής απόδοσης των μελών του Δ.Σ., η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει συγκεκριμένα: (i) την αποτελεσματικότητα των διεργασιών του Δ.Σ., περιλαμβανομένης της αποδοτικότητας των πληροφοριακών ροών και των γραμμών αναφοράς προς το Δ.Σ., συνεκτιμώντας τα δεδομένα των εσωτερικών ομάδων ελέγχου και οποιαδήποτε εν συνεχεία ενημέρωση ή συστάσεις που γίνονται από αυτές τις ομάδες, (ii) την αποτελεσματική και συνετή διοίκηση της Εταιρείας, περιλαμβανομένου του εάν το Δ.Σ. ενήργησε με βάση τα συμφέροντα της Εταιρείας, (iii) την ικανότητα του Δ.Σ. να εστιάζει σε στρατηγικώς σημαντικά ζητήματα, (iv) την επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, το ποσοστό συμμετοχής, την καταλληλότητα του διαθέσιμου χρόνου και την ένταση της εμπλοκής των μελών κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων, (v) οποιοσδήποτε αλλαγές στη σύνθεση του Δ.Σ. και οποιοσδήποτε αδυναμίες ως προς την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική κινδύνου της Εταιρείας και τις όποιες σχετικές αλλαγές, (vi) οποιοσδήποτε στόχους απόδοσης που ορίζονται για την Εταιρεία και το Δ.Σ., (vii) την ανεξαρτησία κρίσης των μελών του Δ.Σ., περιλαμβανομένης της απαίτησης ότι κατά τη λήψη αποφάσεων δεν δεσπόζει οποιοδήποτε πρόσωπο ή μικρή ομάδα προσώπων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του Δ.Σ. με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων, (viii) τον βαθμό στον οποίο η σύνθεση του Δ.Σ. πληροί τους σκοπούς που ορίζονται στην Πολιτική Ποικιλομορφίας της Εταιρείας και (ix) οποιαδήποτε γεγονότα τα οποία τυχόν έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., περιλαμβανομένων αλλαγών στο επιχειρηματικό μοντέλο, τις στρατηγικές και την οργάνωση του οργανισμού.
- 21.3 Με την επιφύλαξη των Άρθρων 16(2) και 17(2), η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εκτελεί περιοδική εκ νέου αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ. σε ετήσια βάση. Η Αρμόδια Επιτροπή συνεκτιμά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης ή της εκ νέου αξιολόγησης της καταλληλότητας των επιμέρους μελών του Δ.Σ. κατά την αξιολόγηση ή την εκ νέου αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ. και αντίστροφα. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συνολική σύνθεση του Δ.Σ. ή των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν οδηγούν απαραίτητα και αυτόματα στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ατομικά μη κατάλληλο και αντίστροφα.

Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας που διενεργείται και πιο συγκεκριμένα, οποιαδήποτε αδυναμία εντοπίζεται και τα μέτρα που θα ληφθούν για την αντιμετώπιση των εν λόγω ελλείψεων. Τα σχετικά υποστηρικτικά έγγραφα, οποιοσδήποτε εντοπισθείσες αδυναμίες και προτάσεις επανόρθωσης υποβάλλονται στο

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

Δ.Σ. Οι συστάσεις δυνατόν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά την ένταξη και τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη, την αλλαγή των διαδικασιών, μέτρα μετριασμού συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό επιπλέον μελών με συγκεκριμένες αρμοδιότητες και την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. Το Δ.Σ. αποφασίζει σχετικά με τις συστάσεις της Αρμόδιας Επιτροπής και στην περίπτωση που αυτές δεν υιοθετούνται, καταγράφει τις βαθύτερες αιτίες.

22. Καταλληλότητα του Δ.Σ.: διορθωτικά μέτρα

- 22.1 Στην περίπτωση που, κατόπιν της υποβολής της έκθεσης των Αρμόδιων Επιτροπών, συμφώνως προς τα Άρθρα 18(4) και 21 (3), το Δ.Σ. συμπεράνει ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο να διοριστεί ως μέλος του Δ.Σ., το πρόσωπο αυτό δεν διορίζεται ή εάν έχει ήδη διοριστεί, αντικαθίσταται εντός τριών (3) μηνών. Στην περίπτωση που η έκθεση της Αρμόδιας Επιτροπής εντοπίζει εύκολα αποκαταστάσιμες ελλείψεις (π.χ. που αφορούν στις γνώσεις, στις δεξιότητες και στην εμπειρία του μέλους του Δ.Σ.), το τελευταίο, συνεπικουρούμενο από την Αρμόδια Επιτροπή, δύναται να λάβει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων. Ωστόσο, το ως άνω εδάφιο δεν ισχύει σε περιπτώσεις όπου η μη καταλληλότητα (ατομική) του μέλους του Δ.Σ. σχετίζεται είτε με τη φήμη, την εντιμότητα και την ακεραιότητά του είτε περιλαμβάνει μία κατάσταση που το εν λόγω μέλος δεν θα μπορούσε να έχει αποτρέψει, με την επίδειξη ιδιαίτερης επιμέλειας.
- 22.2 Στην περίπτωση που κατόπιν της υποβολής της έκθεσης της Αρμόδιας Επιτροπής, συμφώνως προς τα άρθρα 18(4) και 21(3), το Δ.Σ. συμπεράνει ότι το ίδιο δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, συνεπικουρούμενο από την Αρμόδια Επιτροπή, αναλαμβάνει έγκαιρα διορθωτικά μέτρα. Όταν το Δ.Σ. αναλαμβάνει διορθωτικά μέτρα, εξετάζει τη συγκεκριμένη κατάσταση και τις ελλείψεις επιμέρους μελών ή τη συλλογική σύνθεση του Δ.Σ. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα δυνατόν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά: προσαρμογή αρμοδιοτήτων μεταξύ μελών του Δ.Σ., αντικατάσταση ορισμένων μελών, πρόσληψη επιπλέον μελών, πιθανά μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων, ατομική ή συλλογική ένταξη και άλλα προγράμματα ανάπτυξης, με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ.

Παράρτημα 1: Ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ.

1. Ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ανεξάρτητο εάν, κατά τον χρόνο διορισμού του/της και κατά τη διάρκεια της θητείας του/της: (i) δεν διαθέτει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και (ii) είναι ελεύθερος/η οικονομικών, επιχειρηματικών, οικογενειακών ή άλλων σχέσεων που τυχόν επηρεάσουν τις αποφάσεις του/της και την ανεξάρτητη και αντικειμενική του/της κρίση («σχέση εξάρτησης»).

2. Σχέση εξάρτησης υφίσταται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Το μέλος του Δ.Σ. λαμβάνει «σημαντική αποζημίωση ή παροχές» από την Εταιρεία ή από σχετιζόμενη εταιρεία, εκτός της αμοιβής που λαμβάνεται για τη συμμετοχή του/της στο Δ.Σ. ή στις Επιτροπές του Δ.Σ. Η εν λόγω «αποζημίωση ή παροχές» καλύπτουν, ιδίως, κάθε συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο συνδεδεμένο με την απόδοση σύστημα πληρωμών. Δεν καλύπτει, όμως, την είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού προγράμματος (συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών) για προηγούμενες υπηρεσίες προς την εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της «σημαντικής αποζημίωσης ή παροχών» είναι σαφή.

(β) Το μέλος του Δ.Σ. ή πρόσωπο στενά σχετιζόμενο με το μέλος του Δ.Σ. διατηρεί ή διατηρούσε, κατά τη διάρκεια των τριών (3) τελευταίων χρήσεων πριν από τον διορισμό του μέλους, επιχειρηματική σχέση με:

- (i) την Εταιρεία ή
- (ii) πρόσωπο που σχετίζεται με την Εταιρεία ή
- (iii) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα συμμετοχή ίση ή μεγαλύτερη από δέκα τοις εκατό (10%) είτε του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας, κατά τη διάρκεια των τριών (3) τελευταίων χρήσεων πριν από τον διορισμό του μέλους είτε εταιρεία η οποία σχετίζεται με την Εταιρεία,

όπου η εν λόγω σχέση επηρεάζει ή δυνατόν να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε του προσώπου της παραγράφου 1 είτε του προσώπου που συνδέεται στενά με το μέλος του Δ.Σ.

Αυτή η σχέση υφίσταται, ιδίως, όταν το πρόσωπο που αναφέρεται ως άνω είναι σημαντικός προμηθευτής ή πελάτης της Εταιρείας.

(γ) Το μέλος του Δ.Σ. ή πρόσωπο στενά συνδεδεμένο με το μέλος του Δ.Σ.:

- (i) έχει υπηρετήσει στο Δ.Σ. για περισσότερες από εννέα (9) χρήσεις (υπολογιζόμενες σε σωρευτική βάση) πριν από τον διορισμό του μέλους.
- (ii) κατέχει διευθυντική θέση εντός της Εταιρείας ή τελούσε υπό υπαλληλική ή εργασιακή ή υπηρεσιακή σχέση ή εντολή επ'αντιμισθία στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη

εταιρεία κατά τη διάρκεια των τριών (3) τελευταίων χρήσεων πριν από τον διορισμό του μέλους,

(iii) συνδέεται μέσω συγγένειας δευτέρου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με ή είναι ο/η σύζυγος ή ο/η σύντροφος που εξομοιούται με σύζυγο: άλλου μέλους του Δ.Σ. ή ανώτερου διευθυντή της Εταιρείας ή μετόχου που κατέχει χαρτοφυλάκιο ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης εταιρείας,

(iv) έχει διοριστεί από μέτοχο της Εταιρείας, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, όπως προβλέπει το Άρθρο 79 του Νόμου 4548/2018.

(v) κατά τη διάρκεια της θητείας του/της εκπροσωπεί (χωρίς έγγραφη οδηγία) τους μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα μερίδιο ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας,

(vi) έχει υπάρξει εξωτερικός ελεγκτής της Εταιρείας ή συνδεδεμένης εταιρείας, κατά τη διάρκεια των τριών (3) τελευταίων χρήσεων πριν από τον διορισμό του/της (υφίσταται σχέση εξάρτησης όπου προσφέρονται οι ως άνω υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου είτε από το ίδιο το μέλος είτε μέσω άλλης επιχείρησης είτε μέσω συγγενή με συγγένεια δευτέρου βαθμού ή από τον/την σύζυγο του μέλους),

(vii) είναι εκτελεστικός διευθυντής στο διοικητικό Συμβούλιο άλλης εταιρείας και έτερος εκτελεστικός διευθυντής της Εταιρείας υπηρετεί, επίσης, ως μη εκτελεστικό μέλος στο διοικητικό Συμβούλιο εκείνης της εταιρείας.

3. Κατά τη διαδικασία της πρότασης των ανεξάρτητων μελών, η Αρμόδια Επιτροπή συνεκτιμά τα κριτήρια που ορίζονται από τη νομοθεσία. Σε αυτό το πλαίσιο, οι υποψήφιοι υποβάλλουν προς την Αρμόδια Επιτροπή την ακόλουθη δήλωση:

«Ο/η υπογράφων/ουσα η [πλήρες όνομα του/της (υποψήφιου) μέλους του Δ.Σ., διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ.αριθμ. ΑΔΤ/ διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα του/της υποψηφίου/ίας, ανεξάρτητου μέλους του Δ.Σ. [όνομα του Εκδότη/Εταιρεία] εγγυάται και δηλώνει καλή τη πίστει ότι:

1. Έχω ελέγξει προσεκτικά και κατανοήσει πλήρως τα κριτήρια που αφορούν σε σχέση εξάρτησης προς την Εταιρεία,

2. Κατόπιν του ελέγχου υπό την παράγραφο 2 του Παραρτήματος 1, η υποψηφιότητά μου δεν πληροί οποιοδήποτε εκ των όρων που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης, γι' αυτό διαθέτω τα προσόντα να προταθώ και να εκλεγώ ως μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ.,

3. (α) Δεν υπάρχουν πρόσωπα στενά σχετιζόμενα προς εμένα (επιλέξτε ως ισχύει)

(β) Υπάρχουν τα παρακάτω πρόσωπα στενά σχετιζόμενα προς εμένα
(επιλέξτε ως ισχύει)

1 [πλήρες όνομα του προσώπου που σχετίζεται στενά με (υποψήφιος/α) το μέλος του Δ.Σ., διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ'αριθμ. ΑΔΤ/ Διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητά του/της ως [σημειώστε τη σχέση με το μέλος του Δ.Σ.),

2.[πλήρες όνομα του προσώπου που σχετίζεται στενά με (υποψήφιος/α) το μέλος του Δ.Σ., διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ'αριθμ. ΑΔΤ/ Διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητά του/της ως [σημειώστε τη σχέση με το μέλος του Δ.Σ.),

και τους έχω γνωστοποιήσει εγγράφως τα κριτήρια εξάρτησης που ορίζονται από τον νόμο και την παρούσα Πολιτική και έχω λάβει από αυτούς την διαβεβαίωση ότι είναι πλήρως και αρμοδίως ενήμεροι ως προς τα κριτήρια που αφορούν σε σχέση εξάρτησης με την Εταιρεία και δεν πληρούν τους όρους που υποδεικνύουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρεία. Σε περίπτωση ύπαρξης της εν λόγω σχέσης εξάρτησης με την Εταιρεία ανά πάσα στιγμή στο μέλλον, δια του παρόντος αναλαμβάνω την ανεπιφύλακτη υποχρέωση για την άμεση και δέουσα γνωστοποίηση προς την Εταιρεία.

(Πλήρες όνομα του/της (υποψηφίου/ας) μέλους του Δ.Σ.)

(Υπογραφή του/της (υποψηφίου/ας) μέλους του Δ.Σ.)

(Μέρος και ημερομηνία)

Παράρτημα 2: Απαίτηση επένδυσης επαρκούς χρόνου

Ενότητα Α: Αναμενόμενη διάθεση χρόνου από τα Μέλη του Δ.Σ.

Η θητεία ως μέλους του Δ.Σ. της Εταιρείας απαιτεί κατά προσέγγιση την ακόλουθη επένδυση σε χρόνο:

1. Συνεδριάσεις του Δ.Σ.: Οι συνεδριάσεις, περιλαμβανομένου του χρόνου μετακίνησης στο εσωτερικό και στο εξωτερικό, απαιτούν μία ημέρα, βάσει προγραμματισμού. Γενικά, ... συνεδριάσεις πραγματοποιούνται σε ετήσια βάση. Ο απαιτούμενος χρόνος για την προετοιμασία των συνεδριάσεων και των συνεδριάσεων ελέγχου πεπραγμένων είναι περίπου ... ημέρες. Ο συνολικός χρόνος είναι ... ημέρες τον χρόνο για κάθε μέλος του Δ.Σ. Για τα μη εκτελεστικά μέλη δεύτερης ή συνακόλουθης θητείας, ο απαιτούμενος χρόνος για την προετοιμασία των συνεδριάσεων δυνατόν να μειωθεί μέχρι 20% λόγω πρότερης εμπειρίας.
2. Πρόεδρος: Ο/η Πρόεδρος του Δ.Σ. διαθέτει ... ημέρες για την προετοιμασία των συνεδριάσεων και των συνεδριάσεων ελέγχου πεπραγμένων, τις τακτικές συνεδριάσεις με εκτελεστικά μέλη, τις συνεδριάσεις με εποπτικές αρχές κτλ.
3. Επιτροπές: Οι συνεδριάσεις, περιλαμβανομένου του χρόνου μετακίνησης στο εσωτερικό και στο εξωτερικό, απαιτούν μία ημέρα, βάσει προγραμματισμού. Επιπλέον, κάθε Επιτροπή απαιτεί πρόσθετο χρόνο για την προετοιμασία των συνεδριάσεων και των συνεδριάσεων ελέγχου πεπραγμένων: (i) Η Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου (κατά προσέγγιση ... συνεδριάσεις τον χρόνο): κατά προσέγγιση... ημέρες ανά συνεδρίαση, Πρόεδρος: κατά προσέγγιση ... ημέρες ανά συνεδρίαση, (ii) Η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων (κατά προσέγγιση ... συνεδριάσεις τον χρόνο), κατά προσέγγιση ... ημέρες ανά συνεδρίαση, Πρόεδρος: κατά προσέγγιση ... ημέρες ανά συνεδρίαση.
4. Επιπλέον, συνυπολογίζεται πρόσθετος χρόνος (buffer time) (κατά προσέγγιση 10 ημέρες τον χρόνο) για έκτακτα γεγονότα (π.χ. έκτακτες συνεδριάσεις, κρίσεις).

Ενότητα Β: Πληροφορίες που αφορούν στη διάθεση χρόνου από τα μέλη του Δ.Σ.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. παρέχει τις ακόλουθες πληροφορίες κατ' ελάχιστο, καθώς και οποιαδήποτε άλλη πληροφορία τυχόν επηρεάσει τη διάθεση χρόνου προς το Δ.Σ.:

1. (α) το πλήθος των θέσεων ως μέλη Δ.Σ. άλλων εταιρειών που κατέχουν παράλληλα αυτά τα μέλη, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων κατά τις οποίες ενεργούν εκ μέρους ενός νομικού προσώπου ή αναπληρώνουν μέλος του Δ.Σ.,

[Σχετικές λεπτομέρειες ως προς την κατά προσέγγιση διάθεση χρόνου]

2. Συμμετοχή ως μέλος Δ.Σ. σε οργανισμούς των οποίων οι επιδιώξεις δεν είναι κυρίαρχα εμπορικές.

[Σχετικές λεπτομέρειες ως προς την κατά προσέγγιση διάθεση χρόνου]

3. Άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες και οποιεσδήποτε άλλες λειτουργίες και σχετικές δραστηριότητες, τόσο εντός όσο κι εκτός ΕΕ,

[Σχετικές λεπτομέρειες ως προς την κατά προσέγγιση διάθεση χρόνου]

Παρακαλείσθε να υπογράψετε την ακόλουθη δήλωση:

Ο/η υπογράφων/ουσα [...] διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ.αριθμ. ΑΔΤ/ διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα του/της [συμπληρώστε τη θέση/ κατάσταση εντός του Δ.Σ.] εγγυάται και δηλώνει καλή τη πίστει και βεβαιώνει ανεπιφύλακτα ότι: (α) οι πληροφορίες που παρέχονται στην παρούσα είναι πλήρεις και ορθές, (β) έχω δεόντως ενημερωθεί σχετικά με και κατανοώ πλήρως την αναμενόμενη διάθεση χρόνου που απαιτείται για τη δέουσα άσκηση των καθηκόντων μου ως μέλους του Δ.Σ., και (γ) δύναμαι να αφιερώνω τον χρόνο που απαιτείται για τον ρόλο που θα αναλάβω ως μέλος του Δ.Σ.

(Πλήρες όνομα)

(υπογραφή)

(Μέρος και ημερομηνία)

Παράρτημα 3: Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

Ενότητα Α: Πληροφορίες σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των μελών του Δ.Σ.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. παρέχει τις ακόλουθες πληροφορίες κατ' ελάχιστο και οποιαδήποτε άλλη πληροφορία τυχόν επηρεάσει την αξιολόγηση των γνώσεών του, των δεξιοτήτων του και της εμπειρίας του:

- Ακαδημαϊκά προσόντα
- Προηγούμενες θέσεις στην αγορά, τον ρόλο και τα καθήκοντα των θέσεων και τις απαιτούμενες ικανότητες,
- Άλλες πληροφορίες σχετικές προς την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας του μέλους του Δ.Σ.

Ο/η υπογράφων/ουσα [...] διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ.αριθμ. ΑΔΤ/ διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα του/της [συμπληρώστε τη θέση/ κατάσταση εντός του Δ.Σ.] εγγυάται και δηλώνει καλή τη πίστει και βεβαιώνει ανεπιφύλακτα ότι οι πληροφορίες που παρέχονται στην παρούσα είναι πλήρεις και ορθές.

(Πλήρες όνομα)

(υπογραφή)

(Μέρος και ημερομηνία)

Ενότητα Β: Σχετικές δεξιότητες των μελών του Δ.Σ.

Η παρούσα λίστα είναι ενδεικτική των σχετικών δεξιοτήτων που αναφέρονται στο Άρθρο 10 και που εξετάζονται από την Εταιρεία κατά τη διενέργεια των αξιολογήσεων καταλληλότητας:

(α) Γνησιότητα: συνέπεια στον λόγο και τις πράξεις του/της και συμπεριφορά σύμφωνα με τις ίδιες αξίες και πεποιθήσεις του/της. Επικοινωνεί ανοικτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του/της, ενθαρρύνει ένα περιβάλλον ειλικρίνειας και εντιμότητας και ενημερώνει κατά τρόπο ορθό τον/την επιβλέποντα/ουσα σχετικά με την πραγματική κατάσταση, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.

(β) Γλώσσα: ικανότητα προφορικής επικοινωνίας κατά τρόπο δομημένο και συμβατικό και ορθή γραπτή χρήση της γλώσσα εργασίας της Εταιρείας.

(γ) Αποφασιστικότητα: λήψη έγκαιρων και καλώς πληροφορημένων αποφάσεων, ενεργώντας άμεσα ή δεσμευόμενος/η σε συγκεκριμένη πορεία δράσης, για παράδειγμα εκφράζοντας τις απόψεις του/της και μην κωλυσιεργώντας.

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

(δ) **Επικοινωνία:** μετάδοση μηνύματος με κατανοήσιμο και αποδεκτό τρόπο και σε κατάλληλη μορφή. Εστιάζει στην παροχή και εξασφάλιση σαφήνειας και διαφάνειας και ενθαρρύνει την ενεργή ανατροφοδότηση.

(ε) **Κρίση:** στάθμιση δεδομένων και διαφορετικών τρόπων ενεργείας και επίτευξης λογικών συμπερασμάτων. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Διαθέτει εύρος αντίληψης, ώστε να βλέπει πέρα από τον δικό του/της τομέα ευθύνης, ιδιαίτερα κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων που τυχόν υπονομεύσουν τη συνέχιση της επιχείρησης.

(στ) **Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα:** προσήλωση στην παροχή ποιότητας και όπου αυτό είναι δυνατόν στην εξεύρεση τρόπων βελτίωσης αυτής. Ειδικότερα, αυτό σημαίνει μη συναίνεση για την ανάπτυξη και τις ενέργειες μάρκετινγκ για προϊόντα και υπηρεσίες και για επένδυση σε κεφαλαιουχικές δαπάνες, π.χ. σε προϊόντα, γραφειακές εγκαταστάσεις ή χαρτοφυλάκια, σε περιπτώσεις όπου δεν δύναται να υπολογίσει κατάλληλα τους κινδύνους που οφείλονται στην έλλειψη κατανόησης της αρχιτεκτονικής, των αρχών ή των βασικών παραδοχών. Εντοπίζει και μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, διασφαλίζει το ότι δεν διατρέχουν περιττούς κινδύνους, σέβεται τις αρχές του υπεύθυνου παιχνιδιού και φροντίζει για την παροχή ορθής, ολοκληρωμένης και ισορροπημένης πληροφόρησης προς τους πελάτες.

(ζ) **Ηγεσία:** παροχή κατευθύνσεων και καθοδήγησης προς μία ομάδα, ανάπτυξη και διατήρηση της ομαδικής εργασίας, παρακίνηση και ενθάρρυνση των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων και διασφάλιση του ότι τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν την επαγγελματική ικανότητα για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Είναι δεκτικός/ή στην κριτική και αφήνει χώρο για εποικοδομητικό διάλογο.

(η) **Αφοσίωση:** ταύτιση με την επιχείρηση και αίσθημα ενεργούς εμπλοκής. Δείχνει ότι μπορεί να αφιερώσει επαρκή χρόνο για την εργασία και να ασκήσει τα καθήκοντά του/της κατάλληλα, υπερασπίζεται τα συμφέροντα της επιχείρησης και λειτουργεί αντικειμενικά και με κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προβλέπει πιθανές συγκρούσεις προσωπικού και επιχειρηματικού συμφέροντος.

(θ) **Εξωτερική αντίληψη:** παρακολούθηση των εξελίξεων, των βάσεων ισχύος και των στάσεων εντός της επιχείρησης. Είναι καλώς ενημερωμένος/η ως προς σχετικές χρηματοπιστωτικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο που τυχόν επηρεάσουν την επιχείρηση και ως προς τα συμφέροντα των μετόχων και δύναται να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τις εν λόγω πληροφορίες.

(ι) **Διαπραγματεύσεις:** εντοπισμός και αποκάλυψη κοινών συμφερόντων με τρόπο που καθιερώνει τη συναίνεση, ενώ ταυτόχρονα επιδιώκει τους στόχους της διαπραγμάτευσης.

(κ) **Πειθώ:** ικανότητα επηρεασμού των απόψεων των άλλων ασκώντας πειθώ και χρησιμοποιώντας το κύρος του/της και διακριτικότητα. Είναι ισχυρή προσωπικότητα και υποστηρίζει σθεναρά τις απόψεις του/της.

(κα) **Ομαδική εργασία:** αντίληψη του ομαδικού συμφέροντος και συμβολή στο κοινό αποτέλεσμα. Ικανός/ή να λειτουργεί ως μέλος ομάδας.

(κβ) **Στρατηγική αντίληψη:** ικανότητα ανάπτυξης ρεαλιστικής άποψης περί των μελλοντικών εξελίξεων και μετάφρασης σε μακροπρόθεσμους στόχους, για παράδειγμα, εφαρμόζοντας

ανάλυση σεναρίου. Για να το καταφέρει, συνεκτιμά τους κινδύνους στους οποίους βρίσκεται εκτεθειμένη η επιχείρηση και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχό τους.

(κγ) Ανθεκτικότητα σε στρεσογόνες καταστάσεις: επίδειξη ανθεκτικότητας και συνεπής απόδοση, ακόμα και υπό καθεστώς μεγάλης πίεσης και σε καιρούς αβεβαιότητας.

(κδ) Αίσθημα ευθύνης: κατανόηση εσωτερικών και εξωτερικών συμφερόντων, προσεκτική αξιολόγηση και παροχή σχετικής ενημέρωσης. Έχει την ικανότητα να μαθαίνει και συνειδητοποιεί ότι οι ενέργειές του/της επηρεάζουν τα συμφέροντα των εμπλεκόμενων μερών.

(κε) Προεδρία συνεδριάσεων: προεδρία κατά τη διάρκεια συνεδριάσεων, κατά τρόπο αποτελεσματικό και αποδοτικό και δημιουργία ανοικτής ατμόσφαιρας που ενθαρρύνει όλους να συμμετέχουν με όρους ισότητας, αντιλαμβάνεται τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες άλλων προσώπων.

Παράρτημα 4: Εχέγγυα ήθους και φήμη

Κάθε μέλος του Δ.Σ. παρέχει τις ακόλουθες πληροφορίες κατ' ελάχιστο και οποιαδήποτε άλλη πληροφορία τυχόν επηρεάσει την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητάς του/της:

A. Δια της παρούσης δηλώνω ότι δεν έχω υπάρξει υποκείμενο οποιασδήποτε νομικής διαδικασίας, υπό το σημείο B

B Δια της παρούσης δηλώνω ότι έχω υπάρξει υποκείμενο των ακόλουθων νομικών διαδικασιών:

- (i) καταδικαστικές αποφάσεις ή συνεχιζόμενες διώξεις για ποινικό αδίκημα, ιδίως (i) αδικήματα της νομοθεσίας που διέπει τον τραπεζικό τομέα, τον χρηματο-πιστωτικό τομέα, τις κινητές αξίες, τις δραστηριότητες ασφάλισης ή αφορούν αγορές κινητών αξιών ή χρηματο-οικονομικά μέσα ή μέσα πληρωμών, περιλαμβανομένης και της νομοθεσίας που αφορά σε ξέπλυμα χρήματος, διαφθορά, χειραγώγηση της αγοράς ή εσωτερική πληροφόρηση και τοκογλυφία, (ii) αδικήματα εξαπάτησης, απάτης ή οικονομικού εγκλήματος, (iii) φορολογικά αδικήματα και (iv) άλλα αδικήματα που προβλέπονται από τη νομοθεσία περί εταιρειών, πτώχευσης, αφερεγγυότητας ή προστασίας των καταναλωτών,
- (ii) άλλα σχετικά υφιστάμενα ή παρελθόντα μέτρα που ελήφθησαν από οποιοδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα περί μη - συμμόρφωσης με οποιαδήποτε σχετική διάταξη που διέπει τραπεζικές, χρηματο-πιστωτικές δραστηριότητες, αξιόγραφα ή δραστηριότητες ασφάλισης.
- (iii) Πληροφορίες ως προς το εάν το μέλος του Δ.Σ. είναι ή έχει υπάρξει υπερήμερος οφειλέτης (π.χ. να διαθέτει αρνητικό μητρώο σε αξιόπιστο γραφείο εμπορικής πίστης εάν υπάρχει)
- (iv) Οικονομική και επιχειρηματική απόδοση οντοτήτων που ανήκουν ή διευθύνονται από το μέλος ή στο οποίο το μέλος είχε ή έχει μετοχές ή επιρροή με ιδιαίτερη προσοχή σε οποιοδήποτε συμβάν πτώχευσης ή εκκαθάρισης και εάν και πώς το μέλος έχει συμβάλει στην κατάσταση που οδήγησε στις εν λόγω διαδικασίες.
- (v) Δήλωση κήρυξης πτώχευσης προσώπου
- (vi) Αστικές Αγωγές, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, μεγάλες επενδύσεις ή «εκθέσεις» και δάνεια που λαμβάνονται, στο βαθμό που μπορούν να έχουν σημαντική επίδραση επί της

οικονομική ευρωστίας του μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν ή διοικούνται από το μέλος ή στις οποίες το μέλος κατέχει μεγάλο μερίδιο μετοχών.

- (vii) Αποδεικτικά στοιχεία βάσει των οποίων το μέλος του Δ.Σ. δεν έχει υπάρξει διαφανές, ανοικτό και συνεργάσιμο στις συναλλαγές του/της με τις αρμόδιες αρχές.
- (viii) Άρνηση, ανάκληση, απόσυρση ή αποπομπή οποιασδήποτε εγγραφή, αδειοδότηση, ιδιότητα μέλους ή άδεια για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας.
- (ix) Λόγοι για οποιαδήποτε απόλυση από εργασία ή θέση εμπιστοσύνης, σχέση υψηλής πίστης ή παρόμοια κατάσταση ή επειδή του/της ζητήθηκε να παραιτηθεί από την απασχόληση του/της στην εν λόγω θέση
- (x) Αποκλεισμός από οποιαδήποτε σχετική αρμόδια αρχή από το να ενεργεί ως μέλος του Δ.Σ.
- (xi) Οποιοδήποτε άλλο αποδεικτικό στοιχείο που υπονοεί ότι το πρόσωπο ενεργεί κατά τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς
- (xii) Οποιαδήποτε τελεσίδικη δικαστική απόφαση που έχει εκδοθεί κατά του προσώπου που αναγνωρίζει την ευθύνη του/της για ζημιολύγες συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη της Εταιρείας ή άλλης εταιρείας του Νόμου 4548/2018

[Για όλες τις περιπτώσεις υπό το Β (π.χ. αρχή ενώπιον της οποίας εκκρεμούσε η διαδικασία, ο τύπος της διαδικασίας, το αντικείμενο της διαδικασίας, επιβληθείσα ποινή ή κύρωση)]

Ο/η υπογράφων/ουσα [...] διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ.αριθμ. ΑΔΤ/ διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα του/της [συμπληρώστε τη θέση/ κατάσταση εντός του Δ.Σ.] εγγυάται και δηλώνει καλή τη πίστει και βεβαιώνει ανεπιφύλακτα ότι οι πληροφορίες που παρέχονται στην παρούσα είναι πλήρεις και ορθές.

(Πλήρες όνομα)

(υπογραφή)

(Μέρος και ημερομηνία)

Παράρτημα 5: Ένταξη και ανάπτυξη των μελών του Δ.Σ.

Η Πολιτική επιδιώκει να ορίσει τις διαδικασίες και τις αρχές που σχετίζονται με την ένταξη των νέων μελών και τη δέσμευση της Εταιρείας προς τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη και βελτίωση της ειδημοσύνης του Δ.Σ. Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, ευθύνεται για την υλοποίηση της παρούσας ένταξης και ανάπτυξης των μελών του Δ.Σ.

2. Το Δ.Σ. διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα των απαραίτητων οικονομικών και ανθρωπίνων πόρων, συνεκτιμώντας τον αριθμό των συνεδριών ένταξης ή και συνεχιζόμενης ανάπτυξης, το κόστος τους και οποιαδήποτε σχετική διοικητική εργασία για τη διασφάλιση του ότι η ένταξη και τα μαθήματα περαιτέρω εξέλιξης δύνανται να παρασχεθούν σύμφωνα με την παρούσα πολιτική.

3. Τα νέα μέλη υποβάλλονται στη διαδικασία ένταξης κατά την οποία ενημερώνονται για την Εταιρεία. Συναντούν βασικά στελέχη, επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις, τους δίδεται πακέτο ένταξης και σχετικές παρουσιάσεις.

4. Οι Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες (i) προτεραιοποιούν και προγραμματίζουν τα διάφορα στοιχεία της ένταξης για μεγάλο χρονικό διάστημα και (ii) οργανώνουν συναντήσεις με υπαλλήλους, συμβούλους, μετόχους και άλλους σχετικούς εμπλεκόμενους φορείς για επίσης εκτεταμένη χρονική περίοδο.

5. Οι Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες φροντίζουν για την ύπαρξη ποικιλίας στην πληροφόρηση και περιορίζουν τον όγκο των δεδομένων που παρουσιάζονται μόνο ως υλικό ανάγνωσης (είτε σε έντυπη μορφή είτε σε ηλεκτρονική/ διαδικτυακή μορφή) για παράδειγμα ορίζοντας συναντήσεις με αξιωματούχους για την κάλυψη συγκεκριμένων στοιχείων, χρησιμοποιώντας συμβούλους, άλλους εμπλεκόμενους, εξωτερικά μαθήματα ένταξης και οργάνωση επιτόπιων επισκέψεων.

6. Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει τη διαδικασία ένταξης με το μέλος στο μέσο της διαδικασίας και κατόπιν δώδεκα (12) μηνών και αιτείται την άποψη του μέλους για οποιεσδήποτε περαιτέρω απαιτήσεις που αφορούν στην ένταξη.

7. Η συνολική προσδοκία είναι ότι το πρόγραμμα ένταξης προσαρμόζεται στις ανάγκες του συγκεκριμένου μέλους για την αποφυγή της επανάληψης πληροφοριών που το μέλος ήδη γνωρίζει καλά και ότι το περιεχόμενο παρουσιάζεται με τη χρήση διαφόρων μεθόδων, για μεγάλη χρονική περίοδο. Πολλά από τα θέματα που καταγράφονται παρακάτω μεταφέρονται καλύτερα εφιστώντας την προσοχή του μέλους στο αρχικό έγγραφο, παρέχοντας παράλληλα μία σύνοψη των βασικών σημείων:

I. Ρόλος του μέλους του Δ.Σ.

- Ο ρόλος του μέλους και τα εκ του καταστατικού καθήκοντα του/της

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

- Λεπτομέρειες των πολιτικών και των διαδικασιών της εταιρείας σχετικά με τις μετοχές και τις συναλλαγές μετοχών από τα μέλη, περιλαμβανομένων της χειραγώγησης της αγοράς και των ημερομηνιών κλειστής περιόδου.
- Υποστήριξη του ρόλου του/της εταιρικού/ής γραμματέως/ γραμματείας
- Πολιτικές σχετικές προς το μέλος ως άτομο (ανεξάρτητη επαγγελματική συμβουλή, δαπάνες, προστασία δεδομένων)

II. Ζητήματα Δ.Σ.

- Επίσημες πολιτικές σχετικά με τον διορισμό των μελών, καθώς και προσδοκίες συμπεριφοράς και συνεισφοράς.
- Ενημερωμένο αντίγραφο του Καταστατικού της Εταιρείας, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και Κώδικες και Πολιτικές της Εταιρείας (π.χ. Κώδικας Δεοντολογίας, Εφαρμοστέος Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, Πολιτική ΞΜΒ/ΧΤ, Πολιτική Αμοιβών)
- Σύνοψη Δ.Σ., ανανέωση Δ.Σ., σχέδια διαδοχής και πολιτική επανεκλογής των μελών από τους μετόχους
- Σύντομο βιογραφικό σημείωμα και στοιχεία επικοινωνίας όλων των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας, άλλων βασικών στελεχών και του/της εταιρικού/ής γραμματέως
- Πρακτικά των πρόσφατων συνεδριάσεων του Δ.Σ.
- Η φύση της Εταιρείας, το αντικείμενό της και οι αγορές της
- Εταιρική ιστορία, με περίληψη σημαντικών γεγονότων (σύσταση, αγορές και πωλήσεις, αναδιάρθρωσεις)
- Οργανωτική/ επιχειρηματική παρουσίαση/ διάγραμμα που υποδεικνύει τις μεγάλες εγχώριες και υπερατλαντικές θυγατρικές, σχετιζόμενες εταιρείες και κοινοπραξίες
- Κύριοι πελάτες, κύριοι προμηθευτές και βασικοί εμπλεκόμενοι (ρυθμιστές, σωματεία)

III. Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου

Στην περίπτωση συμμετοχής του μέλους σε Επιτροπή του Δ.Σ. του/της δίδονται αντίγραφα των πρακτικών επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου από τους προηγούμενους 12 μήνες. Επιπλέον, παρέχονται οι ακόλουθες πληροφορίες προς τα μέλη:

- Ρόλος και αρμοδιότητες της Επιτροπής
- Μέλη της Επιτροπής και αυτών που προσκαλούνται τακτικά στις συνεδριάσεις
- Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα συνεδριάσεων
- Όλα τα βασικά Έγγραφα τα οποία τεκμηριώνουν το Πλαίσιο Διακυβέρνησης της Εταιρείας

IV. Βασική οικονομική πληροφόρηση

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

- Ανάλυση αγοράς, μερίδια αγοράς, πλαίσιο συναλλαγών, πρόσφατη λειτουργική και οικονομική απόδοση και τρέχουσες προκλήσεις
- Το προφίλ κινδύνου και ανοχής κινδύνου της εταιρείας, διαχείριση κινδύνου και διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου
- Λογαριασμοί/ προσωρινές δηλώσεις διοίκησης, εσωτερικός έλεγχος, διαχείριση λογαριασμών, προϋπολογισμοί, πηγές χρηματοδότησης, πολιτική μερισμάτων, συστήματα μέτρησης αξιολόγησης πιστοληπτικής ικανότητας

8. Με την ολοκλήρωση του μαθήματος ένταξης, τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να υπογράψουν την ακόλουθη δήλωση και να την υποβάλουν στις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες:

Ο/η υπογράφων/ουσα [...] διαμένων/ουσα επί της οδού [...], κάτοχος του υπ.αριθμ. ΑΔΤ/ διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα του/της [συμπληρώστε τη θέση/ κατάσταση εντός του Δ.Σ.] εγγυώμαι και δηλώνω καλή τη πίστει και ανεπιφύλακτα βεβαιώνω ότι έχω λάβει και πλήρως κατανοήσει τις πληροφορίες που απαιτούνται για την ολοκλήρωση της διαδικασίας ένταξης στις λειτουργίες της Εταιρείας.

(Πλήρες όνομα)

(υπογραφή)

(Μέρος και ημερομηνία)

9. Η Εταιρεία δεσμεύεται για τη συνεχιζόμενη ανάπτυξη και βελτίωση των μελών Δ.Σ. και των στελεχών της. Προκειμένου να επιτύχουν τη συνεχιζόμενη βελτίωση της απόδοσης του Δ.Σ., όλα τα μέλη του Δ.Σ. ενθαρρύνονται να εξακολουθούν την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ειδικότερα, στα μέλη του Δ.Σ. δίνεται πρόσβαση σε πόρους και εκπαίδευση για την αντιμετώπιση των κενών σε δεξιότητες όπου αυτά εντοπίζονται και λαμβάνουν συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αφορά σε βασικές εξελίξεις της Εταιρείας και στον τομέα και στο περιβάλλον εντός του οποίου λειτουργεί η Εταιρεία. Σε περίπτωση που ένα μέλος Δ.Σ. δεν διαθέτει εξειδικευμένες δεξιότητες ή γνώσεις λογιστικής, θα ενθαρρύνεται η επαγγελματική ανάπτυξη για τη διασφάλιση της επαρκούς κατανόησης των λογιστικών ζητημάτων. Παραδείγματα δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης περιλαμβάνουν, κατά περίπτωση: (i) συνεδρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που παρέχονται από φορείς του χώρου, (ii) εξειδικευμένες ενημερώσεις σχετικά με εξελίξεις στα λογιστικά πρότυπα και (iii) εγγραφή ως μέλος σε σχετικούς φορείς του χώρου Τα αιτήματα σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη υποβάλλονται στην Αρμόδια Επιτροπή ή και στις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες.

Παράρτημα 6: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ

1. Η παρούσα Πολιτική Ποικιλομορφίας παρέχει το πλαίσιο μέσω του οποίου η Εταιρεία και οι θυγατρικές της διαχειρίζονται ενεργά και ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση και την ποικιλομορφία. Οι άνθρωποι βρίσκονται στην καρδιά αυτού που κάνουμε στην Εταιρεία και πιστεύουμε ότι η ενσωμάτωση και η ποικιλομορφία αποτελούν επιχειρηματική απαίτηση. Θέλουμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον το οποίο διευκολύνει την ευημερία των ανθρώπων και την επίτευξη των στόχων της ζωής τους. Στόχος μας είναι η δημιουργία μιας κουλτούρας η οποία υποστηρίζει την ποικιλομορφία, την ενσωμάτωση και σέβεται τις διαφορές μας. Η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού χώρου που διέπεται από σεβασμό και ενσωμάτωση θα αποτελεί το βασικό θεμέλιο ώστε το προσωπικό μας να συμβάλλει επιτυχώς στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, να βελτιώσει την παγκόσμια φήμη της Εταιρείας και να επιτύχει βιώσιμα επιχειρηματικά αποτελέσματα.

2. Η παρούσα πολιτική ισχύει: (i) για το Δ.Σ., (ii) τις Επιτροπές που διορίζονται από το Δ.Σ., (iii) όλους τους υπαλλήλους και τους αναδόχους και (iv) πρόσωπα που αναζητούν θέση εργασίας στην Εταιρεία.

3. Στην παρούσα Πολιτική Ποικιλομορφίας:

(α) η ποικιλομορφία αναφέρεται στις εμφανείς και μη διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των ανθρώπων, περιλαμβανομένων ενδεικτικά της φυλής, του χρώματος, των εξωτερικών χαρακτηριστικών, του φύλου, της σεξουαλικής προτίμησης, της έμφυλης ταυτότητας, της έννομης σεξουαλικής δραστηριότητας, της ηλικίας, της φυσικής ή διανοητικής αναπηρίας, της οικογενειακής κατάστασης, των οικογενειακών υποχρεώσεων, της εγκυμοσύνης, των επαγγελματικών ευθυνών, της θρησκείας, της πολιτικής τοποθέτησης, της εθνοτικής καταγωγής, της κοινωνικής προέλευσης, της βιομηχανικής δραστηριότητας και της ιδιότητας μέλους σε επαγγελματικό σωματείο. Αναφέρεται, επίσης, σε διάφορους τρόπους σκέψης και εργασίας (εφεξής από κοινού αναφερόμενοι ως «Στοιχεία Ποικιλομορφίας»).

(β) Αναφορά σε υπαλλήλους/ μέλη/ υποψηφίους/ άτομα «μιας ξεχωριστής διάστασης ποικιλομορφίας» αναφέρεται σε υπαλλήλους/ μέλη/ υποψηφίους/ άτομα ενός ξεχωριστού Στοιχείου Ποικιλομορφίας.

(γ) η ενσωμάτωση αναφέρεται στη διασφάλιση του ότι οι υφιστάμενοι, οι μελλοντικοί και οι δυνητικοί εργαζόμενοι και μέλη του Δ.Σ. έχουν ίσες ευκαιρίες στην Εταιρεία, χωρίς εμπόδια ή κωλύματα ως αποτέλεσμα των Στοιχείων τους Ποικιλομορφίας.

4. Η αξιολόγηση και διαχείριση της ποικιλομορφίας σημαίνει ότι η Εταιρεία: (i) προάγει και ενθαρρύνει την ύπαρξη εργατικού δυναμικού βάσει ποικιλομορφίας και ενσωμάτωσης,

δημιουργώντας ένα περιβάλλον αμοιβαίας εκμάθησης, σεβασμού, αξιοπρέπειας, ανοιχτού πνεύματος προς άλλες κουλτούρες και εκτίμηση της διαφορετικότητας και των διαφορετικών αντιλήψεων, (ii) προέλκυση και διατήρηση ενός Δ.Σ. του οποίου η σύνθεση αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία σε υπόβαθρο, γνώση, εμπειρία και ικανότητες, (iii) επιδιώκει να διασφαλίσει ότι η σύνθεση των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία σε υπόβαθρο, γνώση, εμπειρία και ικανότητες, (iv) επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι επιχειρηματικές πρακτικές, τα συστήματα και οι διαδικασίες της Εταιρείας δεν εμποδίζουν τα άτομα διαφορετικού υπόβαθρου να έχουν ίσες ευκαιρίες εντός της Εταιρείας.

5. Για την επίτευξη ανθρώπινου δυναμικού βάσει ποικιλομορφίας και ενσωμάτωσης, η Εταιρεία υποστηρίζει τις ακόλουθες πρακτικές.

(α) Ισότητα φύλων: Η Εταιρεία στοχεύει στη δημιουργία κουλτούρας που σέβεται, προάγει και επωφελείται της ποικιλομορφίας και της ισότητας των φύλων. Εξακολουθούμε να διασφαλίζουμε ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για τους ανθρώπους μέσω τακτικών αναθεωρήσεων του επιπέδου των αποδοχών για τον προσδιορισμό οποιασδήποτε μισθολογικής διαφοράς λόγω φύλου, την προσέλκυση και την ανάπτυξη γυναικείων ταλέντων και την εκπαίδευση των ηγετών μας σχετικά με την ισότητα μεταξύ φύλων. Οι πολιτικές μας επικαιροποιούνται τακτικά, ώστε να αντικατοπτρίζουν τις διαδικασίες μας για τη διασφάλιση της ισότητας και των ίσων ευκαιριών μεταξύ φύλων στον εργασιακό χώρο.

(β) Ενσωμάτωση: Η Εταιρεία δεσμεύεται ως προς τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που εκτιμά, σέβεται και ενθαρρύνει διαφορετικές απόψεις, γνώσεις και εμπειρία. Κατά την πρόσληψη και προαγωγή των υποψηφίων, το Δ.Σ. εξετάζει την ποικιλομορφία κατά τις διαδικασίες επιλογής και διορισμού για τη διασφάλιση του ότι δεν υφίσταται ηθελημένη ή μη προκατάληψη ή διάκριση καθόλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Το Δ.Σ. επιδιώκει να διασφαλίζει ότι δεν υφίσταται ηθελημένη ή μη διάκριση προς ή εναντίον εργαζομένων διαστάσεων ποικιλομορφίας σε σχέση με την αμοιβή που λαμβάνουν για την εργασία τους. Η Εταιρεία επενδύει στη σωματική, νοητική και συναισθηματική ευημερία των ανθρώπων μας μέσω συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σχετικά με την ενσωμάτωση και τις πρωτοβουλίες ποικιλομορφίας, διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές και οι διαδικασίες μας υποστηρίζουν και ενθαρρύνουν τις ίσες ευκαιρίες για όλα τα άτομα και δημιουργούν κουλτούρα ενσωμάτωσης.

(γ) Ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις: Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημασία της παροχής ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων για όλους τους υπαλλήλους για την επίτευξη της ορθής ισορροπίας μεταξύ προσωπικών και εργασιακών αρμοδιοτήτων και τη συνεχιζόμενη επιτυχία της Εταιρείας. Η Εταιρεία δεσμεύεται για τη δημιουργία ενός πραγματικά ευέλικτου εργασιακού χώρου και εξετάζει το εργατικό δυναμικό του μέλλοντος, ώστε να διευκολύνει τους ανθρώπους μας να ισορροπήσουν και να επιτύχουν τους σκοπούς της ζωής τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο τίθενται τα θεμέλια για τη διασφάλιση του ότι η Εταιρεία βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση, ώστε να προσελκύει

και να διατηρεί τα καλύτερα ταλέντα, ανεξάρτητα από τις προσωπικές συνθήκες. Αναγνωρίζοντας τις ευέλικτες εργασιακές πρακτικές και προκειμένου να βοηθήσει τους εργαζομένους να ανταποκριθούν στις προσωπικές τους ευθύνες εκτός εργασίας, η Εταιρεία έχει θεσπίσει ένα πλαίσιο που διευκολύνει και ενθαρρύνει τον διαφανή και συνεργατικό διάλογο επί ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων.

6. Η Εταιρεία δεσμεύεται να προσελκύει και να διατηρεί ένα Δ.Σ. του οποίου η σύνθεση αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία ως προς το υπόβαθρο, τη γνώση, την εμπειρία και τις ικανότητες. Το Δ.Σ., μέσω της Αρμόδιας Επιτροπής, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εξετάζει ζητήματα ποικιλομορφίας κατά την ανάπτυξη των κριτηρίων επιλογής, του μίγματος δεξιοτήτων και της διαδικασίας για την πρόταση υποψηφίων προς διορισμό προς το Δ.Σ. Σύμφωνα με τον στόχο της για την επίτευξη ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στο Δ.Σ., η εκπροσώπηση του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. διατηρείται στο 25% του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. κατά πάντα χρόνο. Η Αρμόδια Επιτροπή προβαίνει σε συστάσεις ως προς τον διορισμό στο Δ.Σ., βάσει αξιολογικών κριτηρίων. Ωστόσο, εξετάζει, επίσης, ζητήματα ποικιλομορφίας και το μίγμα των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων της Εταιρείας. Το Δ.Σ. εξετάζει ζητήματα ποικιλομορφίας κατά την ανάπτυξη του μίγματος δεξιοτήτων, τις διαδικασίες για τον διορισμό και κατά τον διορισμό στις σχετικές Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. Η Αρμόδια Επιτροπή αναφέρει σε τακτική βάση προς το Δ.Σ. σχετικά με την πρόοδο της επίτευξης των στόχων ποικιλομορφίας της Εταιρείας. Η Ομάδα Νομικών, Ρυθμιστικών Θεμάτων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης διεξάγει τακτικές αναθεωρήσεις των διαδικασιών που εφαρμόζονται κατά την πρόσληψη του εργατικού δυναμικού, των αμοιβών και της διαχείρισης απόδοσης για την αξιολόγηση της υλοποίησης και της συμμόρφωσης της παρούσας πολιτικής.

8. Η Αρμόδια Επιτροπή, υποστηριζόμενη από τις Αρμόδιες Εσωτερικές Ομάδες, εκ μέρους του Δ.Σ., αναθεωρεί και τροποποιεί την παρούσα πολιτική ως εκάστοτε απαιτείται.

9. Ισχυρισμοί που αφορούν σε ενδεχόμενη καταστρατήγηση της παρούσας πολιτικής τυγχάνουν εμπιστευτικής αντιμετώπισης και διερευνώνται συμφώνως προς τις αρμόζουσα διαδικασία. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι τα πρόσωπα που προβαίνουν στους εν λόγω ισχυρισμούς καλή τη πίστει δεν θυματοποιούνται ή τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από την Εταιρεία συνεπεία αυτών. Ωστόσο, κακόπιστοι ψευδείς ισχυρισμοί περί καταστρατήγησης της παρούσας πολιτικής θα τυγχάνουν μεταχείρισης που προβλέπεται από τον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας. Οι εργαζόμενοι δύνανται, επίσης, να είναι προσωπικώς υπεύθυνοι για οποιοσδήποτε πράξεις διάκρισης διαπράττουν που απαγορεύονται δυνάμει της παρούσας, το οποίο σημαίνει ότι το θύμα μπορεί να υποβάλει αγωγή εναντίον τους.

Παράρτημα 7: Αξιολόγησης καταλληλότητας Δ.Σ.

Ενότητα Α: Ατομική καταλληλότητα μελών του Δ.Σ.

1. Τήρηση Αρχείων

Η Εταιρεία διατηρεί αρχείο της αξιολόγησης καταλληλότητας που έχει διενεργηθεί και περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες: (i) λεπτομέρειες σχετικά το αποτέλεσμα οποιασδήποτε αξιολόγησης της καταλληλότητας του επιμέρους μέλους του Δ.Σ. που έχει διενεργηθεί από την Εταιρεία (όπως σχετικά πρακτικά συνεδρίασης Δ.Σ. ή έκθεση/ έγγραφο αξιολόγησης καταλληλότητας) και (ii) ο σύνδεσμος επικοινωνίας εντός της Εταιρείας.

2. Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

- Βιογραφικό σημείωμα που περιλαμβάνει προσωπικές, ατομικές πληροφορίες (πλήρες όνομα, όνομα κατά τη γέννηση εάν διαφέρει, φύλο, τόπος και ημερομηνία γέννησης, διεύθυνση και στοιχεία επικοινωνίας, εθνικότητα και αριθμός δελτίου ταυτότητας ή αντίγραφο ταυτότητας και ισοδύναμο έγγραφο), στοιχεία εκπαίδευσης και επαγγελματικής εμπειρίας (περιλαμβανομένης της επαγγελματικής εμπειρίας, ακαδημαϊκών προσόντων και άλλης σχετικής εκπαίδευσης), περιλαμβανομένου του ονόματος και της φύσης όλων των οργανισμών για τους οποίους έχει εργαστεί το εν λόγω άτομο και τη φύση και τη διάρκεια των καθηκόντων που εκτελούσε, υπογραμμίζοντας, ιδίως, οποιοσδήποτε δραστηριότητες εντός των αρμοδιοτήτων της θέσης,

3. Εχέγγυα ήθους και φήμη

- Ποινικά μητρώα και σχετικές πληροφορίες επί ποινικών ερευνών και διαδικασιών, σχετικές αστικές και διοικητικές υποθέσεις και πειθαρχικές ενέργειες (περιλαμβανομένου του αποκλεισμού ως μέλους του Δ.Σ. της Εταιρείας, πτώχευση, αφερεγγυότητα και παρόμοιες διαδικασίες).
- Δήλωση εάν εκκρεμούν ποινικές διαδικασίες ή εάν το πρόσωπο ή οποιοσδήποτε οργανισμός που διοικούνταν από αυτό έχει εμπλακεί ως οφειλέτης σε πτωχευτικές διαδικασίες ή παρόμοια διαδικασία.
- Πληροφορίες που αφορούν στα ακόλουθα: (i) έρευνες, αναγκαστική εκτέλεση ή κυρώσεις από εποπτική αρχή στις οποίες το άτομο έχει άμεση ή έμμεση εμπλοκή, (ii) άρνηση εγγραφής, αδειοδότησης, ιδιότητας μέλους ή άδειας για τη διεξαγωγή εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας (ή η απόσυρση, ανάκληση ή λήξη εγγραφής, αδειοδότησης, ιδιότητας μέλους ή άδειας ή αποπομπή εκδοθείσα από ρυθμιστικό ή κυβερνητικό φορέα ή από επαγγελματικό φορέα ή ένωση), (iii) απόλυση από θέση εργασίας ή θέση εμπιστοσύνης ή υψηλής πίστης ή παρόμοια κατάσταση ή αίτημα παραίτησης από θέση εργασίας σε εν λόγω θέση (εξαιρουμένων των μειώσεων), (iv) εάν η αξιολόγηση της φήμης του ατόμου έχει ήδη

διενεργηθεί από άλλη αρμόδια αρχή (περιλαμβανομένης της ταυτότητας αυτής της αρχής, της ημερομηνίας της αξιολόγησης και των ευρημάτων του αποτελέσματος της αξιολόγησης) και η συναίνεση του ατόμου κατά περίπτωση για την αναζήτηση αυτών των πληροφοριών για την επεξεργασία και τη χρήση της παρεχόμενης πληροφόρησης για την αξιολόγηση καταλληλότητας.

- Με την επιφύλαξη της παρούσας παραγράφου 3 και του Άρθρου 13:

Κανένα πρόσωπο δεν εκλέγεται ως μέλος του Δ.Σ. ή διατηρεί τη θέση του/της στο Δ.Σ. εάν έχει εκδοθεί εναντίον του/της τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την ευθύνη του/της ως προς τις ζημιολύγες συναλλαγές της Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Νόμου 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Η ως άνω απαγόρευση δύναται να μην ισχύει στην περίπτωση που η απόφαση έχει εκδοθεί περισσότερο από έναν (1) χρόνο πριν από ή κατόπιν της εκλογής του μέλους του Δ.Σ. Το Καταστατικό της Εταιρείας δυνατόν να προβλέπει μεγαλύτερο διάστημα από αυτό που ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει προς την Εταιρεία επίσημη δήλωση του Παραρτήματος 3 (με ιδιαίτερη έμφαση στην Ενότητα Β (xii)): (i) ότι δεν υφίσταται κανένα από τα ως άνω νομικά κωλύματα ή (ii) για να γνωστοποιήσει, αμελλητί, στην Εταιρεία την υιοθέτηση τελεσίδικης απόφασης που αναφέρεται ως άνω.

4. Οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα

Όλα τα οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων δημοσιοποιούνται κατάλληλα.

5. Διάθεση χρόνου

Παρέχονται όλες οι σχετικές και απαραίτητες λεπτομέρειες, ώστε να αποδεικνύεται ότι το άτομο διαθέτει επαρκή χρόνο για την εντολή, περιλαμβανομένων: (i) πληροφοριών σχετικά με τον ελάχιστο χρόνο που θα αφιερώνεται στην απόδοση των καθηκόντων του ατόμου εντός της Εταιρείας (ετήσιες και μηνιαίες ενδείξεις), (ii) κατάλογος κύριων εμπορικών εντολών που φέρει το άτομο, (iii) κατάλογος αυτών των εντολών που επιδιώκουν κατά κύριο λόγο μη εμπορικές δραστηριότητες ή συστήνονται με μοναδικό σκοπό τη διαχείριση των οικονομικών συμφερόντων του ατόμου, (iv) κατάλογο οποιωνδήποτε πρόσθετων αρμοδιοτήτων που σχετίζονται με τις εν λόγω εντολές (όπως προεδρία επιτροπής), (v) εκτιμώμενος χρόνος σε ημέρες ανά έτος που αφιερώνεται σε κάθε εντολή και (vi) αριθμός συνεδριάσεων ανά έτος που αφιερώνεται σε κάθε εντολή.

Ενότητα Β: Συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. (ενδεικτική μεθοδολογία)

1. Ο πίνακας καταλληλότητας είναι ένα πιθανό εργαλείο για την Εταιρεία για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. Εάν ο πίνακας δεν χρησιμοποιείται, η

Εταιρεία δύναται να καταγράψει και να αυτο-αξιολογεί τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. με τον δικό της τρόπο, ανάλογο του μεγέθους, της φύσης και της πολυπλοκότητάς της.

2. Αξιολογώντας τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των επιμέρους μελών του Δ.Σ. σε σχέση με τους κύριους επιχειρηματικούς τομείς της Εταιρείας και τους κινδύνους, τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία στο Δ.Σ. αναγνωρίζονται και έτσι το αποτέλεσμα της ατομικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. παρέχει πληροφορίες για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ.

3. Ο πίνακας συλλογικής καταλληλότητας παράγει πίνακες αποτελεσμάτων με συλλογικές βαθμολογίες που χρησιμεύουν ως ποσοτικοί δείκτες της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ. Η βαθμολογία («Χαμηλή», «Μέση», «Υψηλή») καθορίζεται με τη χρήση του όρου «εμπειρία» με την ευρεία έννοια: πρέπει να γίνεται αντιληπτό ότι καλύπτει και τις πρακτικές και τις θεωρητικές πτυχές και περιλαμβάνει δεξιότητες και γνώσεις. Εκτός της ποσοτικής βαθμολογίας, τα βαθύτερα κίνητρα είναι εξίσου σημαντικά. Για παράδειγμα, μπορεί να υφίσταται συγκεκριμένος λόγος για να υπάρχουν συγκεκριμένα άτομα στο Δ.Σ., διότι οι γνώσεις τους είναι αναγκαίες για συγκεκριμένες δραστηριότητες. Η εξήγηση των βαθμολογιών στον πίνακα μπορεί να προστεθεί ξεχωριστά στους πίνακες.

4. Η Εταιρεία δύναται να θεωρεί επιθυμητή τη συμπλήρωση αυτού του πίνακα μετά από τη συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου από κάθε μέλος του Δ.Σ. ξεχωριστά που προσδίδει βαρύτητα στην εμπειρία μέσω της χρήσης κάποιου είδους συστήματος βαθμολόγησης (όπως αυτό που ορίζεται κατωτέρω, δηλαδή Χαμηλή, Μέση, Υψηλή).

Πίνακας καταλληλότητας του Δ.Σ.

Υποδείξτε τα επίπεδα καταλληλότητας για κάθε μέλος του Δ.Σ.: Χ (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα Μ (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων Υ (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)	Όνομα	Συλλογική βαθμολογία για το Δ.Σ. Χ (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα Μ (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων Υ (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)									
A. Διακυβέρνηση, οργάνωση και επιχειρηματικές λειτουργίες											
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην επίβλεψη του Δ.Σ.											
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην οργάνωση ή και στη συμμετοχή σε οποιαδήποτε εκ των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου [εάν ναι, προσδιορίστε]											
Γνωρίζει τους τομείς κοινωνικών, επαγγελματικών προτύπων και προτύπων δεοντολογίας, όπως αυτά προβλέπονται στον κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και στον Κώδικα Δεοντολογίας											
Εργάστηκε ως ιεραρχικά προϊστάμενος ή κατείχε ανώτατη θέση εντός τμήματος											
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στη σχετική νομοθεσία, τους κανονισμούς και τους κώδικες											
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στον εντοπισμό των πιο σχετικών με την Εταιρεία κινδύνων											
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στον εσωτερικό έλεγχο											
Γνωρίζει ή και έχει εμπειρία σε άλλους τομείς (π.χ. σχέδια διαδοχής, ανθρώπινοι πόροι, πολιτική ποικιλομορφίας, ένταξη και προσωπική ανάπτυξη, κανονιστική συμμόρφωση) [εάν ναι, προσδιορίστε]											

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

<p>Υποδείξτε τα επίπεδα καταλληλότητας για κάθε μέλος του Δ.Σ.:</p> <p>X (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα M (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων Y (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)</p>	Όνομα	Συλλογική βαθμολογία για το Δ.Σ. X (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα M (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων Y (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)								
Άλλες σχετικές γνώσεις και τομείς εμπειρίας [προσδιορίστε]										
B. Προϊόντα, υπηρεσίες και αγορές εντός του πεδίου δραστηριοτήτων της Εταιρείας										
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αγορά εντός της οποίας δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και στα σχετικά τμήματα αυτής της αγοράς										
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στη στρατηγική και στα επιχειρηματικά μοντέλα της Εταιρείας										
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στις οικονομικές πτυχές των προϊόντων και των υπηρεσιών της Εταιρείας										
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην ανάπτυξη παρόμοιων προϊόντων ή και υπηρεσιών της Εταιρείας										
Δύναται να εντοπίζει μακροπρόθεσμα ενδιαφέροντα για την Εταιρεία για την αξιολόγηση των προϊόντων, των υπηρεσιών και των αγορών στις οποίες δραστηριοποιείται η εταιρεία και ενεργεί ανάλογα.										
Άλλες σχετικές γνώσεις και τομείς εμπειρίας [προσδιορίστε]										

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

<p>Υποδείξτε τα επίπεδα καταλληλότητας για κάθε μέλος του Δ.Σ.:</p> <p>X (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα</p> <p>M (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων</p> <p>Y (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)</p>	Όνομα	<p>Συλλογική βαθμολογία για το Δ.Σ.</p> <p>X (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα</p> <p>M (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων</p> <p>Y (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)</p>								
Γ. Σταθμισμένη και συνεπής λήψη αποφάσεων										
Γνωρίζει την οργάνωση της εσωτερικής διαδικασίας λήψης αποφάσεων										
Γνωρίζει πότε να ζητήσει ελλείπουσες πληροφορίες για την επαρκή άσκηση των καθηκόντων του/της										
Δύναται να και έχει εμπειρία στη διασφάλιση της στάθμισης επαρκών εναλλακτικών κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων										
Γνωρίζει πώς σταθμίζονται τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και έχει σχετική εμπειρία										
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αναγνώριση και ανάδειξη του ζητήματος της σύγκρουσης συμφερόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων										
Δύναται να αξιολογεί επαρκώς εάν οι αποφάσεις έχουν ληφθεί σύμφωνα προς τη στρατηγική της εταιρείας										
Γνωρίζει και έχει εμπειρία στην αξιολόγηση (εσωτερικών) εκθέσεων για την κατάλληλη άσκηση των καθηκόντων του/της και γνωρίζει πότε πρέπει να ζητηθούν ελλείπουσες πληροφορίες										
Καθιστά τη λήψη αποφάσεων διαφανή και διασφαλίζει την προσεκτική καταγραφή										
Προβαίνει σε σαφείς επιλογές και εξηγεί κατάλληλα τις ανησυχίες του/της										

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

<p>Υποδείξτε τα επίπεδα καταλληλότητας για κάθε μέλος του Δ.Σ.:</p> <p>X (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα</p> <p>M (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων</p> <p>Y (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)</p>	Όνομα	<p>Συλλογική βαθμολογία για το Δ.Σ.</p> <p>X (χαμηλή) = γνωρίζει ελάχιστα το ζήτημα</p> <p>M (μέση) = 'κατανοεί καλά το ζήτημα, αλλά δεν είναι ειδήμων</p> <p>Y (υψηλή) = δύναται να προβεί σε σταθμισμένη ανεξάρτητη κρίση επί του ζητήματος (ειδήμων)</p>								
Ενεργεί σύμφωνα με τους στόχους και άλλες επιλογές, αλλά μπορεί να παρεκκλίνει παρακινούμενος/η από αποφάσεις που λαμβάνονται υπό (διαφορετικές) συνθήκες										
Ενεργεί με ανεξαρτησία κρίσης, παρέχοντας εποικοδομητική και σταθερή αμφισβήτηση των προτάσεων και αποφάσεων										
Άλλες σχετικές γνώσεις και τομείς εμπειρίας [προσδιορίστε]										

Βαθμολόγηση και Διευκρίνιση συλλογικής καταλληλότητας	
Καταλληλότητα του Δ.Σ. ως συνόλου (βαθμολόγηση)	
Ποια είναι τα δυνατά σημεία του Δ.Σ.;	

Έγκυρη θεωρείται μόνο η διαθέσιμη έκδοση αυτού του Εγγράφου στο Εταιρικό intranet.

<p>Ποιες είναι οι αδυναμίες του Δ.Σ. (εάν υπάρχουν); Πώς και βάσει ποιου χρονοδιαγράμματος θα τύχουν διαχείρισης ή περιορισμού; Πόσο αποτελεσματικά υπήρξαν τα μέτρα που έχουν ήδη υιοθετηθεί για τη διαχείριση ή τον περιορισμό των αδυναμιών;</p>	
<p>Εξηγήστε εν συντομία γιατί η Εταιρεία εκτιμά ότι το Δ.Σ. είναι επαρκές κι αποτελεσματικό, π.χ. Πώς είναι η συνεργασία μεταξύ των μελών του; Ποιοι είναι οι ρόλοι που έχουν διαφορετικά άτομα για τη δυναμική των ομαδικών συζητήσεων και αποφάσεων; Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των μελών που ενισχύουν τη συλλογική καταλληλότητα; Επαρκεί ο αριθμός των μελών του Δ.Σ.;</p>	

Άλλα	
<p>Πίνακας ολοκληρώθηκε από</p>	<p>[Όνομα], [θέση], [ημερομηνία]</p>
<p>Ο υποψήφιος έχει επανεξετάσει το ολοκληρωμένο έγγραφο πίνακα;</p>	<p>[Ναι/ Όχι]</p>
<p>Έχουν συζητηθεί οι βαθμολογίες καταλληλότητας από το Δ.Σ.;</p>	<p>[Ναι/ Όχι]</p>