



ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ & ΥΙΟΣ Α.Ε

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΟΧΟΜΕΝΩΝ

1. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας	4
2. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου...	4
3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	6
A. Ατομική Καταλληλότητα.....	6
3.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.....	6
3.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης.....	6
3.3. Σύγκρουση συμφερόντων	7
3.4. Ανεξαρτησία κρίσης	7
3.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	8
B. Συλλογική Καταλληλότητα.....	8
Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.....	8
Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)	9
4. Εφαρμογή – Παρακολούθηση - Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας.....	9
5. Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης.....	10

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΚΑΙ ΥΙΟΣ ΑΕ (η «Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και της Εγκυκλίου 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία. Κατά τη διαμόρφωσή της έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση και η δραστηριότητα της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Καταλληλότητας, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της. Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

1. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας

Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι ο καθορισμός γενικών αρχών και κατευθύνσεων για την επιλογή αξιολόγηση και πρόταση υποψηφίων μελών του ΔΣ, ο καθορισμός κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, αποτυπώνοντας ταυτόχρονα τη δέσμευση και τους στόχους της Εταιρείας αναφορικά με την κατάλληλη στελέχωση του ΔΣ με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, τη σχέση της εταιρείας με τους μετόχους, την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου

2.1. Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό πέντε (5) μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, με δυνατότητα αύξησης τους μέχρι εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από έναν εκτελεστικό Πρόεδρο, έναν μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, έναν εκτελεστικό Διευθύνοντα Σύμβουλο και δύο (2) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

2.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

2.3. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται επαρκώς, μεταξύ άλλων, αναφορικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ενότητα 3 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας καθώς επίσης και η αναγνώριση και προσαρμογή στην κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Βασική αρχή για την επιλογή ή την αντικατάσταση μέλους του Δ.Σ. αποτελεί η επαγγελματική εμπειρία στο χώρο δραστηριότητας της Εταιρείας. Επίσης, σημαντικός παράγοντας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. είναι να αποτελούν πρόσωπα ήθους και να διαθέτουν καλή φήμη και αξιοπιστία. Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους. Το Δ.Σ. υποστηρίζει επί πολλά έτη την υπάρχουσα επιχειρηματική δραστηριότητα και κατανοεί τους κινδύνους που αναλαμβάνει. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης σε τομείς συναφείς με το χώρο, της κατάρτισης πάνω σε θέματα του χρηματοπιστωτικού τομέα και της πρακτικής εμπειρίας, θεωρούνται επαρκείς για τη διεκπεραίωση του ρόλου και των καθηκόντων της θέσης που αντιστοιχεί σε κάθε μέλος.

2.4. Το Δ.Σ., με τη συνδρομή της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, είναι υπεύθυνο για την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ. Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ., για την ανάδειξη και αξιολόγηση κάθε υποψήφιου μέλους ΔΣ, υποβάλλει τις προτάσεις της στο Δ.Σ., το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό της Εταιρείας.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στην ενότητα 4 της παρούσης και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που περιγράφονται στη συνέχεια, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που απαιτούνται από την οικεία νομοθεσία σε σχέση με την ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

3.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με τη θέση τους. Η εμπειρία απαρτίζεται από την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και από τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά. Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της θεωρητικής του εκπαίδευσης ιδίως ο συσχετισμός της με τομείς συναφείς με τη δραστηριότητα της εταιρείας ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας τα μέλη του ΔΣ δύναται να έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση είτε κατέχοντας θέση ευθύνης είτε μέσω επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανοποιητικό χρονικό διάστημα. Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους. Σημειώνεται ότι η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο αλλά εξετάζει και το ρόλο και τα καθήκοντα ως μέλος του ΔΣ, την προηγούμενη πρακτική και επαγγελματική εμπειρία. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος και η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση.

3.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

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

λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσιδικές δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται, μη περιοριστικά, με την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ., μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Νόμου 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος για το οποίο το μέλος ή υποψήφιο μέλος καταδικάστηκε τελεσιδικώς, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή.

3.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της. Κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση απευθυντέα προς την Εταιρεία ότι δεν έχει εκδοθεί τελεσιδική δικαστική απόφαση που να αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη κατά το τελευταίο ένα (1) έτος πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα. Κάθε μέλος του Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσιδικής δικαστικής απόφασης. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί τελεσιδική δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογήν των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020.

3.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ως Αντικειμενική νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως Ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του. Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού

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

3.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται με βάση τη θέση, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Απαιτείται το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, όσον αφορά ιδίως την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυνθετικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

4. Εφαρμογή – Παρακολούθηση - Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει προεχόντως η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Για την ορθή διαχείριση της Εταιρείας από κατάλληλα πρόσωπα, τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αξιολογούνται ετησίως ή όποτε κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται κατ' ελάχιστον στις εξής περιπτώσεις: όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου, σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ., σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, σε περίπτωση σημαντικής μείωσης του διαθέσιμου χρόνου ενός μέλους Δ.Σ., σε περίπτωση αλλαγών στη στρατηγική και δομή της Εταιρείας.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται από τον Πρόεδρο και τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με την επαρκή και αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου και των καθηκόντων τους. Η αξιολόγηση διεξάγεται βάσει κοινού ερωτηματολογίου για όλα τα μέλη του Δ.Σ (πλην του αξιολογούμενου) και συμπληρώνεται ανώνυμα. Το

ερωτηματολόγιο συντάσσεται και διανέμεται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης κοινοποιούνται μόνο στην Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων. Σε περίπτωση που εντοπίζεται χαμηλή βαθμολόγηση για κάποιο μέλος Δ.Σ. ή η επαναξιολόγηση καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων καθορίζει τις ενέργειες που κρίνει σκόπιμο να ακολουθηθούν για την αντιμετώπιση των ελλείψεων που εντοπίστηκαν και συντάσσει έκθεση επαναξιολόγησης. Η έκθεση υποβάλλεται στο Δ.Σ. για συζήτηση.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Αν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για να διατελέσει τα καθήκοντά του στο Δ.Σ., και εντοπίζει ευκόλως διορθώσιμες ελλείψεις που αφορούν στις γνώσεις και στις δεξιότητες του μέλους, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη επίλυση αυτών των ελλείψεων. Διαφορετικά, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέλους εντός τριών (3) μηνών, σύμφωνα με τα οριζόμενα κατά την παρ. 6 του άρθρου 3 του Νόμου. Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των αναγνωρισμένων ελλείψεων εγκαίρως. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και μη περιοριστικά: αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ή/ και των επιτροπών του, πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αύξηση του αριθμού των μελών του Δ.Σ., λήψη πιθανών μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, εκπαίδευση μεμονωμένων μελών, εκπαίδευση του Δ.Σ. συνολικά για τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. εν όλω ή εν μέρει.

5. Έγκριση Πολιτικής και Διαδικασία Αναθεώρησης

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ. και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων. Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ.

και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

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

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας www.yalco.gr