



ΕΛΒΕ Α.Β.Ε.Ε.
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Πληροφορίες για την Πολιτική Καταλληλότητας

Ημερομηνία	Έκδοση	Έγκριση
	1.0	Διοικητικό Συμβούλιο / Γενική Συνέλευση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΑ	4
2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	4
3. ΟΡΙΣΜΟΙ	4
4. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ	5
5. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ.....	8
6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	8
7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	9

1. ΓΕΝΙΚΑ

1.1 Η ΕΛΒΕ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής η «**Εταιρεία**») καταρτίζει και υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «**Πολιτική**») των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου (εφεξής το «**ΔΣ**»), σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 18 του Ν. 4706/2020 «Για την εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (εφεξής ο «**Νόμος**») καθώς και την υπ' αριθ. 60/18.9.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020» (εφεξής η «**Οδηγία**»).

1.2 Η Πολιτική περιλαμβάνει τις αρχές και τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ. καθώς και για την αξιολόγηση της καταλληλότητάς τους τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

1.3 Ο σκοπός της Πολιτικής είναι η ποιοτική στελέχωση του ΔΣ, η αποτελεσματική λειτουργία και εκπλήρωση του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας για την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

2.1 Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

2.2 Η Πολιτική συντάχθηκε λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και το ειδικότερο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της.

2.4 Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους ΔΣ ή τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του ΔΣ, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά, όπως αυτά περιγράφονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

2.5 Η Πολιτική προβλέπει ότι το ΔΣ διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, απαρτιζόμενο από πρόσωπα ήθους και φήμης, με τις απαραίτητες δεξιότητες και εμπειρία τα οποία πρέπει να διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Η Πολιτική διασφαλίζει την πολυμορφία και επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο ΔΣ της ενώ προωθεί την παροχή ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών στα υφιστάμενα ή/και υποψήφια μέλη ΔΣ. Τα υποψήφια μέλη ΔΣ ενημερώνονται, πριν την ανάληψη της θέσης τους, σχετικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

2.6 Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του ΔΣ λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

3. ΟΡΙΣΜΟΙ

«**Ανεξαρτησία κρίσης**» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του ΔΣ να ασκήσει τα καθήκοντά του κατά τρόπο αμερόληπτο και αντικειμενικό.

«**Αντικειμενικότητα**» νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, που επιτρέπει σε ένα μέλος ΔΣ να εκτελεί το έργο του, όπως εκείνο πιστεύει και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

«**Ατομική καταλληλότητα**» νοείται η έκταση της επάρκειας που διαθέτει ένα μέλος ΔΣ ως

προς τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εκέγγυα ήθους και φήμης για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

«**Επαρκής χρόνος**» νοείται ο ελάχιστος χρόνος που απαιτείται να διαθέτει το μέλος ΔΣ σύμφωνα με την θέση, το ρόλο και τα συγκεκριμένα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί.

«**Σύγκρουση συμφερόντων**» νοείται η συνθήκη κατά την οποία τα προσωπικά συμφέροντα ενός μέλους ΔΣ συγκρούονται με εκείνα της Εταιρείας.

«**Συλλογική καταλληλότητα**» νοείται η διασφάλιση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ ως συνόλου.

4. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

4.1 ΓΕΝΙΚΑ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που περιγράφονται κατωτέρω τα οποία είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

4.2 ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

4.2.1 Ένα μέλος ΔΣ πρέπει να διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων του εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων.

4.2.2 Ανάλογα με το ρόλο, την ιδιότητα ή τις τυχόν ειδικότερες αρμοδιότητες που του ανατίθενται, το μέλος πρέπει να έχει επαρκή επαγγελματική εμπειρία και επαρκείς θεωρητικές γνώσεις.

4.2.3 Για την αξιολόγηση της επαρκούς επαγγελματικής εμπειρίας του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά:

(α) ο ρόλος, η ιδιότητα και οι τυχόν ειδικότερες αρμοδιότητες που είχε ή/και έχει το μέλος σε προηγούμενες ή/και υφιστάμενες θέσεις του σε διοικητικά ή διευθυντικά όργανα άλλων οντοτήτων ή σε άλλες θέσεις απασχόλησης,

(β) η διάρκεια παραμονής στην εκάστοτε θέση και ο βαθμός της ευθύνης,

(γ) το μέγεθος των εν λόγω οντοτήτων καθώς και της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής της δραστηριότητας,

(δ) ο αριθμός των υφισταμένων του στις εν λόγω οντότητες και

(ε) η φύση των δραστηριοτήτων των εκάστοτε οντοτήτων.

4.2.4 Για την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων του μέλους μπορεί να εξετάζονται ενδεικτικά:

(α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,

(β) οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,

(γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτήσει, και

(δ) οι γνώσεις και δεξιότητες που έχει αποκτήσει, όπως αυτές καταδεικνύονται από την ακαδημαϊκή και επαγγελματική του εξέλιξη.

4.2.5 Τα μέλη ΔΣ οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις περί εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης καθώς και να αναγνωρίζουν πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

4.2.6 Τα ειδικότερα κριτήρια για την επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων προσδιορίζονται

από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων για την εκάστοτε θέση.

4.3. ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ ΚΑΙ ΦΗΜΗ

4.3.1 Το μέλος ΔΣ πρέπει να διακρίνεται για την καλή του φήμη και το ήθος του, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

4.3.2 Το μέλος ΔΣ θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους ΔΣ, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του ΔΣ ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της ευρωπαϊκής νομοθεσίας που διέπει τις εισηγμένες εταιρείες ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα [ή με εγκλήματα που αποτελούν λόγο αποκλεισμού της Εταιρείας από τη συμμετοχή της σε διαδικασία σύναψης δημόσιας σύμβασης σύμφωνα με την ενωσιακή ή/και εθνική νομοθεσία].

Με την επιφύλαξη του όρου 4.3.3 κατωτέρω και των όρων για τις συγκρούσεις συμφερόντων, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

- (α) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους,
- (β) η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου,
- (γ) οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων,
- (δ) ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου,
- (ε) η ποινή που επιβλήθηκε,
- (στ) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή,
- (ζ) ο χρόνος που τυχόν έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα, καθώς και
- (η) τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του ΔΣ από το να ενεργεί ως μέλος ΔΣ, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

4.3.3 Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ της Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολόγους συναλλαγές εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το εν λόγω κώλυμα, την οποία οφείλει να ανανεώνει κάθε έξι μήνες αφού εκλεγεί. Σε κάθε περίπτωση, το μέλος του ΔΣ γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης

4.4. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

4.4.1 Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, στην οποία περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του ΔΣ, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του ΔΣ να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

4.4.2 Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο ΔΣ αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων).

4.5. ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΚΡΙΣΗΣ

4.5.1 Κάθε μέλος του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά του οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση, η οποία αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του ΔΣ. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση.

4.5.2 Κάθε μέλος του ΔΣ πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

4.5.3 Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν το μέλος ΔΣ διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

(α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνει σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών ΔΣ,

(β) την ικανότητα να θέτει εύλογες ερωτήσεις στα μέλη ΔΣ και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκεί κριτική, και

(γ) την ικανότητα να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

4.6. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ

4.6.1 Κάθε μέλος ΔΣ διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, ανάλογα με το ρόλο και τα καθήκοντά του.

4.6.2 Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

(α) η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί,

(β) ο αριθμός και οι εργασίες των Επιτροπών του ΔΣ στις οποίες συμμετέχει, καθώς και οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί δυνάμει των Κανονισμών Λειτουργίας αυτών των Επιτροπών,

(γ) ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα ΔΣ, και

(δ) οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές του δεσμεύσεις και συνθήκες.

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

4.6.4 Προκειμένου να διασφαλιστεί η επάρκεια χρόνου, η Εταιρεία προτείνει τα μέλη ΔΣ της Εταιρείας να μην κατέχουν ταυτόχρονα σε άλλες εισηγμένες εταιρείες ή/και μεγάλες οντότητες, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 4308/2014:

(α) πάνω από τρεις θέσεις εκτελεστικού μέλους ΔΣ,

(β) πάνω από πέντε θέσεις μη εκτελεστικού μέλους ΔΣ,

(γ) πάνω από έξι θέσεις ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους ΔΣ.

Διευκρινίζεται ότι οι διοικητικές ή/και διευθυντικές που κατέχει μέλος σε μη κερδοσκοπικές οντότητες δεν λαμβάνονται υπόψη για την αξιολόγηση της επάρκειας.

4.6.5 Κάθε θέση που λαμβάνει το μέλος ΔΣ σε άλλη εταιρεία θα πρέπει να γνωστοποιείται αμελλητί στην Εταιρεία προκειμένου να αξιολογείται η καταλληλότητα του μέλους σύμφωνα με την Πολιτική.

5. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

5.1. ΓΕΝΙΚΑ

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

5.1.2 Τα μέλη του ΔΣ συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση:

(α) να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία,

(β) να συνδράμουν την Εταιρεία στην επίτευξη των ετήσιων στόχων της,

(γ) να υποβάλλουν τις προτάσεις τους για την στρατηγική της Εταιρείας, όταν και τους ζητηθεί και

(δ) να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και εποικοδομητική κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

5.2. ΓΝΩΣΕΙΣ - ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ - ΕΜΠΕΙΡΙΑ

5.2.1 Η σύνθεση του ΔΣ πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Το ΔΣ πρέπει να έχει συλλογικά αρκετή εμπειρογνωσία και ο αριθμός των μελών του να είναι επαρκής ώστε να καλύπτει όλους τους τομείς γνώσης που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καθώς και να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης στο πλαίσιο λήψης αποφάσεων. Ταυτόχρονα, τα μέλη του ΔΣ συλλογικά πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

5.2.2 Επιπλέον, το ΔΣ ως σύνολο πρέπει να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

(α) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,

(β) τον στρατηγικό σχεδιασμό της,

(γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές και τις βασικές έννοιες της λογιστικής,

(δ) την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο

(ε) την κατανόηση και συμμόρφωση με τους Κανονισμούς και Πολιτικές που διέπουν την Εταιρεία,

(στ) την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,

(ζ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,

(η) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,

(θ) την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, και

(ι) την βιώσιμη ανάπτυξή της.

6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

6.1 Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη για τον εντοπισμό κενών σε ό,τι αφορά την

καταλληλότητα των μελών του ΔΣ τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο και, για τον σκοπό αυτόν, το ΔΣ προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του σε ετήσια βάση.

6.2 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι υπεύθυνη για τη διενέργεια της ανωτέρω αξιολόγησης, την επεξεργασία και παρουσίαση των ευρημάτων της στο ΔΣ καθώς και την υποβολή προτάσεων για την αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων ή αδυναμιών στην συμμόρφωση με την Πολιτική και το Νόμο. Η αξιολόγηση μπορεί να ανατίθεται και σε τρίτους συμβούλους.

6.3 Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συλλέγει τα απαραίτητα έγγραφα και στοιχεία τόσο από τα ίδια τα μέλη ΔΣ, τα οποία πρέπει να ενημερώνουν την Εταιρεία σχετικά με την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας, σε τακτική βάση αλλά και σε περίπτωση οποιαδήποτε μεταβολής, όσο και ανεξάρτητα με οποιονδήποτε νόμιμο και ενδεδειγμένο τρόπο.

6.4 Πέραν της ετήσιας αξιολόγησης καταλληλότητας, η επαναξιολόγησή της είναι απαραίτητη, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών ΔΣ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

(β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους ΔΣ, και

(γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

6.5 Αν διαπιστωθεί ότι κάποιο μέλος ΔΣ δεν πληροί πλέον οποιοδήποτε κριτήριο καταλληλότητας, τότε η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προτείνει τη λήψη μέτρου για την άρση της εν λόγω αδυναμίας και εν συνεχεία το ΔΣ αποφασίζει αν θα υιοθετήσει το προτεινόμενο ή κάποιο άλλο μέτρο.

6.6 Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την πολιτική καταλληλότητας της εταιρείας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

6.7 Το ΔΣ διασφαλίζει για την Εταιρεία κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του ΔΣ, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

7.1 Η Πολιτική αξιολογείται από το ΔΣ και αναθεωρείται όποτε κρίνεται απαραίτητο, σύμφωνα και με τις προτάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

7.2 Η Πολιτική εγκρίνεται από το ΔΣ και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το ΔΣ και εφόσον είναι ουσιώδεις, κατά την κρίση του και τη σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Ουσιώδεις είναι οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές αυτής και τα κριτήρια καταλληλότητας.

7.3 Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.