Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

DOTSOFT A.E.

21/10/2026 - 1.0

Ταυτότητα Εγγράφου

Στοιχείο	Περιγραφή
Τίτλος	Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
Κωδικός	DOT-CG-POL-001
Κατηγορία	Πολιτική
Έκδοση	1.0
Ημερομηνία Έκδοσης	21/10/2026
Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος	21/10/2026
Υπεύθυνος Εφαρμογής	Διοικητικό Συμβούλιο
Εγκρίθηκε από	Γενική Συνέλευση
Επίπεδο Εμπιστευτικότητας	Δημόσιο

Πίνακας Αναθεωρήσεων Εγγράφου

Α/Α	Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Εγκρίθηκε από
1	1.0	21/10/2026	Πρώτη Έκδοση	Γενική Συνέλευση

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 2
2. Σκοπός Πολιτικής 2
3. Πεδίο Εφαρμογής 3
4. Ορισμοί 3
5. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση της Πολιτικής 3
6. Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής 3
7. Διακυβέρνηση – Αρμόδια όργανα 5
   7.1. Γενική Συνέλευση 5
   7.2. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας 5
   7.3. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 5
   7.4. Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης 6
   7.5. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου 6
8. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας 7
   8.1. Ατομική Καταλληλότητα 7
      8.1.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων 7
      8.1.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη 8
      8.1.3. Σύγκρουση συμφερόντων 8
      8.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης 9
      8.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου 9
   8.2. Συλλογική Καταλληλότητα 9
9. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity) 10
10. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής 11

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής **«Πολιτική»**) αποτελεί τμήμα του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «DOTSOFT ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» (εφεξής **«Εταιρεία»**). Στόχος της είναι η προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών, τα οποία θα εξασφαλίζουν τη χρηστή και αποδοτική διοίκηση προς όφελος της Εταιρείας, καθώς και όλων των ενδιαφερομένων μερών και με σκοπό την υλοποίηση του συνόλου των στρατηγικών στόχων αυτής.

Η Πολιτική έχει συνταχθεί τόσο σύμφωνα με το ν. 4706/2020 όσο και με την υπ' αριθμ. 60/2025 εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει». Με βάση αυτό το πλαίσιο, η Εταιρεία θα προνοεί ώστε τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής (εφεξής «**Δ.Σ.**») συνεχώς:

- να διαθέτουν επαγγελματικές δεξιότητες, γνώσεις, προσόντα, ανεξαρτησία κρίσης, φήμη και εμπειρία, ώστε να δύνανται να ασκούν διαχείριση με συνέπεια και ευθυκρισία και
- να διαθέτουν επαρκή εχέγγυα, ήθους, υπόληψης και ακεραιότητας.

2. Σκοπός Πολιτικής

Η Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικότερης λειτουργίας και επίτευξης του ρόλου του Δ.Σ. της Εταιρείας βάσει της συνολικότερης στρατηγικής, καθώς και τόσο των μεσοπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας αποσκοπώντας στη διασφάλιση του συμφέροντος της.

Η παρούσα Πολιτική έχει ως κύριους στόχους τους εξής:

- τον προσδιορισμό των αρχών και κανόνων σχετικά με την επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. και την ανανέωση της θητείας των ήδη υφιστάμενων μελών του.
- την περιγραφή των κριτηρίων με τα οποία θα γίνεται η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών του Δ.Σ. και τον προσδιορισμό των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών τεκμηρίωσης κάλυψης των κριτηρίων αυτών.
- την εξασφάλιση της αποδοτικότερης λειτουργίας του Δ.Σ. και της επίτευξης της ιδιότητάς του ως ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας, υπεύθυνο για την οργάνωση της στρατηγικής, την επίβλεψη της διοίκησης και τον αποτελεσματικό έλεγχο.
- την προαγωγή της διαφάνειας σε όλα τα επίπεδα αξιολόγησης της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ., όχι μόνο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) αλλά και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).
- τον προσδιορισμό των συνθηκών υπό τις οποίες κρίνεται θεμιτή η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. και οι διαδικασίες που ισχύουν σχετικά.
- τη μείωση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που ενέχει η ανάθεση καθηκόντων σε πρόσωπα τα οποία κρίνονται ακατάλληλα και αναξιόπιστα.
- τον προσδιορισμό των κριτηρίων πολυμορφίας/ποικιλομορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Με την εισαγωγή της Εταιρείας στην Κύρια Αγορά της Ρυθμιζόμενης Αγοράς της Euronext Athens, η Εταιρεία θα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 1-24 του ν. 4706/2020 και συνεπώς υποχρεούται να διαθέτει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. αυτής. Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

4. Ορισμοί

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

5. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση της Πολιτικής

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 4706/2020 , η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., και σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020 υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, στην περίπτωση που είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020. Ως ουσιώδεις θεωρούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που τροποποιούν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδιαίτερα σχετικά με τις γενικές αρχές και τα κριτήρια που πρέπει να εφαρμόζονται.

Η Πολιτική που ισχύει κάθε φορά, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

6. Βασικές αρχές για την εφαρμογή της Πολιτικής

Το Δ.Σ. θα πρέπει συνεχώς να στελεχώνεται από επαρκή αριθμό μελών, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, καθώς και να διαθέτει κατάλληλη σύνθεση.

Η Εταιρεία στοχεύει στην στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα που διαθέτουν εχέγγυα αυξημένης καταλληλότητας και αξιοπιστίας.

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

Η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας θα λαμβάνεται υπόψη τόσο κατά την επιλογή όσο και κατά την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους.

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

Η Εταιρεία επιβλέπει σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. κυρίως ώστε να καθίσταται δυνατό να εντοπίζει, σε περίπτωση οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, συνθήκες στις οποίες η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους κρίνεται απαραίτητη. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται να λαμβάνει χώρα στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν παρουσιάζονται αμφιβολίες αναφορικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- όταν επηρεάζεται σημαντικά η φήμη και η αξιοπιστία ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που ενδέχεται να επιδράσει σημαντικά στην καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Το Δ.Σ. διασφαλίζει το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής για την Εταιρεία, ώστε να συνεχιστεί ομαλά η διαχείριση των υποθέσεων αυτής και η λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας προϋποτίθεται να μην έχει εκδοθεί σε χρονικό διάστημα ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Δύναται να προβλέπεται από το καταστατικό μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το αναφερθέν στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος προσκομίζει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση πως δεν συντρέχει το συγκεκριμένο κώλυμα και κάθε μέλος Δ.Σ. ενημερώνει αμελλητί την Εταιρεία αναφορικά με την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, στην περίπτωση που αυτή συντρέξει.

Για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση τους σε ισχύ, προϋποτίθεται να μην έχει εκδοθεί σε χρονικό διάστημα ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που βεβαιώνει την υπαιτιότητά τους για ζημιογόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Δύναται να προβλέπεται από το καταστατικό μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το αναφερθέν στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο τρίτο πρόσωπο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, προσκομίζει στην

Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση πως δεν συντρέχει το συγκεκριμένο κώλυμα και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί στην Εταιρεία αναφορικά με την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ., για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν ήταν δυνατόν να αποτρέψει ούτε επιδεικνύοντας άκρα επιμέλεια, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προχωρά άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέσα σε χρονικό διάστημα τριών (3) μηνών.

7. Διακυβέρνηση – Αρμόδια όργανα

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

7.1. Γενική Συνέλευση

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιωδών τροποποιήσεων της.

7.2. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιωδών τροποποιήσεων της και υποβολή προς τη Γενική Συνέλευση.
- Έγκριση κάθε άλλης τροποποίησης που δεν αποτελεί ουσιώδη τροποποίηση.
- Επιλογή υποψηφίων μελών Δ.Σ. και τελική έγκριση αξιολογήσεων.
- Συνεργασία με τις Επιτροπές του Δ.Σ. και τις αρμόδιες Μονάδες για τον έλεγχο της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.
- Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που θα πρέπει ν` ακολουθηθούν έπειτα από την αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ. και τη διαπίστωση παύσης της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής.

7.3. Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας με την συνδρομή του Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, όταν αυτή κρίνεται απαραίτητη
- Επιλέγει τους υποψήφιους λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες και κριτήρια που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική
- Καθορίζει τις απαιτήσεις της Εταιρείας ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ. και καταθέτει προτάσεις τροποποιήσεων – βελτιώσεων σε περιπτώσεις που αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Θέτει τα κριτήρια ανάδειξης των υποψηφιοτήτων και τον προσδιορισμό των αρμοδιοτήτων και των ιδιοτήτων κάθε θέσης του Δ.Σ.
- Εκτελεί τη διαδικασία ανάδειξης υποψήφιων μελών του Δ.Σ. και υποβάλλει σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Διενεργεί αξιολόγηση καταλληλότητας των υποψηφίων μελών Δ.Σ. (δύναται και με τη συνδρομή εξωτερικού συμβούλου) και υποβάλλει τη σχετική έκθεση στο Δ.Σ.

- Πληροφορεί τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης όταν εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφιστάμενων μελών Δ.Σ., ώστε να εξασφαλίζεται ότι τηρείται το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με τις γνωστοποιήσεις που θα πρέπει να διενεργούνται.
- Τηρεί αρχείο με τα δικαιολογητικά διαδικασίας αξιολόγησης των μελών Δ.Σ., κατά την τοποθέτησή τους αλλά και σε περιοδική βάση. Ακόμη, η Επιτροπή τηρεί αρχείο με τα δικαιολογητικά διαδικασίας αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά την τοποθέτησή τους αλλά και σε περιοδική βάση και παρέχει αναλυτική ενημέρωση προς υποψήφιους που εξετάστηκαν κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης τους προς την Εταιρεία, σχετικά με:
  - τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
  - την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης της συγκεκριμένης επιλογής, και
  - τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.
- Για την άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων της, η Επιτροπή δύναται να υποστηρίζεται από τη Διεύθυνση Επιχειρήσεων και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, ιδίως ως προς την οργάνωση και τον συντονισμό των διαδικασιών επιλογής, τη συλλογή και τήρηση των απαιτούμενων στοιχείων και δικαιολογητικών και τη διοικητική υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης. Η υποστήριξη αυτή δεν αναιρεί ούτε μεταβιβάζει τις αρμοδιότητες και την ευθύνη της Επιτροπής για την αξιολόγηση και την υποβολή των σχετικών εισηγήσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

7.4. Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης

- Συνδρομή προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας αναφορικά με την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής.
- Συντονισμός των απαιτούμενων ενημερώσεων και γνωστοποιήσεων προς την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, όπου αυτό απαιτείται, αναφορικά με ζητήματα της Πολιτικής.
- Παρακολούθηση του θεσμικού πλαισίου και υποβολή προτάσεων προς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ., αποσκοπώντας στην επικαιροποίηση και προσαρμογή της Πολιτικής με τις κανονιστικές εξελίξεις.
- Ενημέρωση των μελών του Δ.Σ. για την παρούσα Πολιτική με έγγραφη απόδειξη/αποδοχή λήψης της εκάστοτε ενημέρωσης και τήρηση αρχείου των αποδοχών λήψης. Εφόσον η ενημέρωση λαμβάνει χώρα σε συνεδρίαση του Δ.Σ., συντάσσεται και υπογράφεται το ανάλογο πρακτικό Δ.Σ. με αποδοχή λήψης της ενημέρωσης εκ μέρους των μελών του.
- Αποδοχή και έλεγχος των υπεύθυνων δηλώσεων που υποβάλλονται από τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους.

7.5. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου

- Έλεγχος της επάρκειας και αποτελεσματικότητας εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, ως ανεξάρτητη Μονάδα.

8. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

8.1. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. κρίνεται κυρίως βάσει των κριτηρίων που παρατίθενται ακολούθως. Τα κριτήρια αυτά είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως ιδιότητας, σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις εκ του νόμου (όπως του άρθρου 3 παρ. 4, 5 και 6, και του άρθρου 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και του άρθρου 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξαρτήτως και επιπροσθέτως των κριτηρίων καταλληλότητας.

Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Δ.Σ. καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής.

8.1.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία που κρίνονται απαραίτητες προκειμένου να εκτελέσουν τις αρμοδιότητές τους δεδομένου του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Ως εμπειρία θεωρείται τόσο η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και οι θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να εξετάζεται το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), κυρίως εφόσον αντιστοιχεί στις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία αφορά στις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας παραμονής του στην κάθε θέση, του μεγέθους της κάθε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των καθηκόντων που είχε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ.

Ειδικότερα, αναφορικά με την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύναται να εξετάζονται τα ακόλουθα:

- ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και διακρίνονται στην επαγγελματική συμπεριφορά και πορεία του μέλους του Δ.Σ.

Η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας, αλλά να επεκτείνεται και στην ανάλυση της εμπειρίας και της κατάρτισης του μέλους. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τη φύση, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τις αρμοδιότητες που είχε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε ευρισκόμενα σε θέση ευθύνης, είτε κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Οι ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τη σχετική νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, και τον Κανονισμό Λειτουργίας της θα πρέπει να έχουν γίνει αντιληπτές και κατανοητές από τα μέλη του Δ.Σ. Ομοίως συστήνεται να κατανοούν τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

8.1.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Εάν δεν υπάρχουν βάσιμοι και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά, ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα.

Για την αξιολόγηση αυτής της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων μπορεί να διενεργεί έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά δεδομένα και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με εγκλήματα οικονομικού χαρακτήρα. Για την αξιολόγηση αυτή δύναται να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η σχέση του αδικήματος ή του μέτρου με τη θέση του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες περιστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο προχώρησε η ένδικη διαδικασία και πιθανά μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, με την επιφύλαξη, βέβαια, των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020. Χρήσιμο είναι να λαμβάνεται υπόψη τόσο ο χρόνος που έχει παρέλθει όσο και η συμπεριφορά του προσώπου κατά το χρονικό διάστημα που ακολούθησε την παράβαση ή το αδίκημα.

Η Εταιρεία μπορεί να εξετάζει επιπλέον κατά την αξιολόγηση την τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

8.1.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020. Πριν την εφαρμογή των κριτηρίων καταλληλότητας, διαβεβαιώνεται ότι στην Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., τρόποι πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν συνθήκες και προϋποθέσεις που, εξαιρετικά, θα επιτρεπόταν σε ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εάν και εφόσον τα συγκεκριμένα συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή διαχειρίζονται κατάλληλα.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. θα πρέπει να γνωστοποιούνται, συζητούνται, τεκμηριώνονται επαρκώς, καθώς και να λαμβάνεται απόφαση σχετικά με αυτές και να διαχειρίζονται δεόντως με στόχο περιορισμό ή εξάλειψή τους.

8.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Για κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν διασφαλίζει όμως απαραίτητα την ανεξάρτητη κρίση του μέλους. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» συνιστά πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και κρίνεται απαραίτητη για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020. Στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. οφείλουν να λαμβάνουν μέρος ενεργά όλα τα μέλη και να αποφασίζουν και να κρίνουν ορθά, αντικειμενικά και ανεξάρτητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως αντικειμενικότητα θεωρείται η αμερόληπτη στάση και αντίληψη, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί τα καθήκοντά του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία ορίζεται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

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

i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,

ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ιδίως στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και

iii) την ικανότητα να μην ενδίδουν στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

8.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

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

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

8.2. Συλλογική Καταλληλότητα

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

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν ορθές αποφάσεις λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη

στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να επιβλέπουν ουσιαστικά και να ασκούν κριτική στις αποφάσεις των ανώτατων εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας συστήνεται να καλύπτονται συλλογικά από το Δ.Σ., με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Συστήνεται το Δ.Σ. να στελεχώνεται με επαρκή αριθμό μελών που έχουν τις απαραίτητες γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να είναι δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα για να εκθέτουν τις απόψεις τους.

Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και η εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ. αντανακλώνται στη σύνθεσή του. Βάσει αυτού, περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να αντιλαμβάνεται επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες ικανότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- το επιχειρηματικό μοντέλο, τη δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του, στοχεύοντας τον εντοπισμό τυχόν κενών ως προς τη συλλογική καταλληλότητά του. Η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους είναι επίσης επιθυμητή.

9. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Αποσκοπώντας στην προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία διαθέτει και υιοθετεί πολιτική πολυμορφίας. Μέσω ενός ευρέος φάσματος προσόντων και ικανοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., διασφαλίζεται το πλήθος διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Για το σκοπό αυτό, έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το εφαρμοζόμενο στην Εταιρεία, σύμφωνα με το ν. 4706/2020 επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. και ο μη αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ. με σκοπό τη γενικότερη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Σημειώνεται ότι η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών Δ.Σ. και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ.

10. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική της Εταιρείας εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει και ακολουθούνται οι απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Ο έλεγχος της εφαρμογής της Πολιτικής συνιστά ευθύνη του Δ.Σ. της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό:

Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας είναι αρμόδια για την τακτική παρακολούθηση και την αξιολόγηση (τουλάχιστον ετησίως) του βαθμού στον οποίο κρίνεται απαραίτητη η τροποποίηση της Πολιτικής, λαμβάνοντας υπόψη το κατά πόσο εφαρμόζεται αποτελεσματικά, καθώς και τις πιθανές αλλαγές που έχουν συμβεί στο σχετικό νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Εισηγείται επιπλέον, στο Δ.Σ. την εκ νέου εξέτασή της ώστε να επιτυγχάνει αποτελεσματικότερα τους σκοπούς της. Το Δ.Σ. οφείλει να εξετάσει τις τροποποιήσεις που προτείνονται από τα αρμόδια τμήματα, πριν την οριστικοποίηση αυτών.

Συμπληρωματικά, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου παρακολουθεί, ελέγχει και αξιολογεί κατά πόσο τηρείται η διαδικασία αυτή και τα συμπεράσματα του ελέγχου περιλαμβάνονται στις περιοδικές Εκθέσεις Εσωτερικού Ελέγχου και οπωσδήποτε στην ετήσια αναφορά που υποβάλλεται στην Επιτροπή Ελέγχου και το Δ.Σ.

Τέλος, η τεκμηρίωση που αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τις τυχόν τροποποιήσεις της τηρείται σε αρχείο από τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.