
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.


	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

Πίνακας επικαιροποιήσεων

Έκδοση	Αιτιολογία	Ημερομηνία ισχύος
1	Αρχική έκδοση	23/06/2021
2	1 ^η Αναθεώρηση	27/05/2026

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή.....	3
2.	Ορισμοί	3
3.	Βασικές αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ.....	4
4.	Πολιτική Πολυμορφίας (diversity)	6
5.	Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας	6
5.1.	Ατομική καταλληλότητα	6
5.2.	Συλλογική Καταλληλότητα.....	10
6.	Επικαιροποίηση / έγκριση Πολιτικής	11

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

1. Εισαγωγή

Η «LAMDA Development - Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών και Αξιοποίησης Ακινήτων» (στο εξής η «Εταιρεία»), εισηγμένη στην κύρια αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, είναι εταιρεία συμμετοχών που εξειδικεύεται στην ανάπτυξη, επένδυση και διαχείριση ακινήτων και συνιστά την κορυφαία εταιρεία του κλάδου ανάπτυξης ακινήτων στην Ελλάδα, καθώς και αδιαμφισβήτητο ηγέτη στον τομέα των Εμπορικών Κέντρων, με επιτυχημένη διαφοροποίηση στους τομείς των γραφείων και των κατοικιών.

Ως εισηγμένη Εταιρεία, ακολουθεί το κανονιστικό και νομοθετικό πλαίσιο, που εισάγει ο Νόμος 4706/2020 για την «Εταιρική Διακυβέρνηση Ανωνύμων Εταιρειών» εντός του οποίου, καθίσταται υποχρεωτική, εκτός των άλλων, η θέσπιση Πολιτικής Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») από την Εταιρεία.

Η παρούσα Πολιτική καταρτίστηκε από την Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Εγκυκλίου αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από 26.05.2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «Δ.Σ.») και εν συνεχεία με την από 23.06.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, οπότε και τίθεται σε ισχύ. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις, που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας (και κατ' αντιστοιχία των θυγατρικών της), συμπεριλαμβανομένων και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών και των αναπληρωματικών μελών του άρθρου 81 του ν. 4548/2018.

Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.


2. Ορισμοί

Ως «Πολιτική Καταλληλότητας» 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.

Ειδικότερα:

Ατομική καταλληλότητα: Η αξιολόγηση της «ατομικής καταλληλότητας» γίνεται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται για όλα τα μέλη Δ.Σ., ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους και ειδικότερα: επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Συλλογική καταλληλότητα: Η αξιολόγηση της «συλλογικής καταλληλότητας» αφορά στο σύνολο των μελών του Δ.Σ. δίνοντας έμφαση στην πολυσυλλεκτικότητα της ομάδας μελών Δ.Σ., με κύριο χαρακτηριστικό την ισόρροπη εκπροσώπηση ανά φύλο (τουλάχιστον 25% επί

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

του συνόλου των μελών) και την έλλειψη διακρίσεων (εφαρμογή Πολιτικής Πολυμορφίας) κατά την επιλογή των μελών. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο εγγύτερο ακέραιο.

Τα κριτήρια της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας αναλύονται παρακάτω στην ενότητα 5 της παρούσας Πολιτικής.

Η Πολιτική αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.lamdadev.com).

3. Βασικές αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση/διαδοχή ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ.

Η παρούσα Πολιτική είναι εναρμονισμένη με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και την εταιρική κουλτούρα. Είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας, ενώ παράλληλα προάγει την πολυμορφία, την αξιοκρατία και την αποτελεσματικότητα, τόσο κατά την επιλογή όσο και κατά τη διάρκεια θητείας των μελών του Δ.Σ.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο ειδικό ως προς την Εταιρεία.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ., την τυχόν συμμετοχή του σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.), τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις, που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει.

Η Εταιρεία διοικείται από το Δ.Σ., το οποίο ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο και διευθύνει τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της Εταιρείας και όλων των μετόχων, διασφαλίζοντας ότι η Διοίκηση ακολουθεί την εταιρική στρατηγική.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, δεδομένου του μεγέθους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Πιο συγκεκριμένα, το Δ.Σ. απαρτίζεται από πέντε (5) έως δεκαπέντε (15) Μέλη, που εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και είναι δυνατό να είναι μέτοχοι, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Καταστατικού της Εταιρείας. Το Δ.Σ. αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η πλειοψηφία των μελών είναι μη εκτελεστικά μέλη. Από τα μη εκτελεστικά μέλη, τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού και, σε κάθε περίπτωση, περισσότερα από δύο (2) μέλη του, είναι ανεξάρτητα.

Η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων εισηγείται στο Δ.Σ. τη στελέχωσή του με πρόσωπα ήθους και φήμης, που διαθέτουν αφενός μεν την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα και το ρόλο που αναλαμβάνουν στο Δ.Σ., αφετέρου δε ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

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

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

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

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

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. εξετάζεται, είτε περιοδικά είτε κατά περίπτωση, στα πλαίσια της λειτουργίας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και σύμφωνα με τα ειδικότερα ισχύοντα. Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., ιδίως για να εντοπίζει υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.


Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται ενδεικτικά:

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

Η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων τηρεί κατάλογο υποψηφίων μελών, που διαθέτουν εκείνα τα ειδικά χαρακτηριστικά, που απαιτούνται για την υλοποίηση του μακροπρόθεσμου σχεδιασμού της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, το ΔΣ διασφαλίζει την ύπαρξη κατάλληλου πλάνου διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από τυχόν αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως των εκτελεστικών μελών και των μελών των επιτροπών του. Το πλάνο διαδοχής λαμβάνει ιδίως υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης του Δ.Σ., ώστε να επιτυγχάνονται οι απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στα ειδικά χαρακτηριστικά και να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

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

Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και
- γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση. Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα ανωτέρω σχετικά με την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Πολιτική Πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρεία υιοθετεί Πολιτική Πολυμορφίας, με στόχο αφενός μεν την προώθηση της αναγκαίας διαφοροποίησης στο Δ.Σ., αφετέρου δε την επίτευξη της πολυσυλλεκτικότητας της ομάδας μελών. Κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., λαμβάνεται η αναγκαία πρόνοια, ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων. Τα κριτήρια πολυμορφίας που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη Πολιτική παρουσιάζονται στην ενότητα 5.2.3.

5. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας


Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που περιγράφονται παρακάτω στις παραγράφους 5.1.1. – 5.1.5. της παρούσας Πολιτικής, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις, που τίθενται από την κείμενη νομοθεσία εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας (για παράδειγμα, το να έχει παύσει στο πρόσωπό-μέλος του Δ.Σ. η συνδρομή ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας για λόγους, που δε θα μπορούσε να έχει αποτρέψει, με αποτέλεσμα την παύση και αντικατάστασή του, ή οι προϋποθέσεις χαρακτηρισμού ενός μη εκτελεστικού μέλους ως ανεξάρτητου κ.ά.).

5.1. Ατομική καταλληλότητα

Τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, αναλόγως των καθηκόντων που εκάστοτε ανατίθενται σε κάθε μέλος Δ.Σ., συνοψίζονται στον κάτωθι πίνακα.

Κριτήρια και χαρακτηριστικά Ατομικής Καταλληλότητας	
Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	Αποκτηθείσα εμπειρία και επαγγελματική πορεία. Βαθιά γνώση των εταιρικών υποθέσεων. Εξειδικευμένη γνώση σε συγκεκριμένους τομείς (πχ. γνώσεις Ελεγκτικής ή Λογιστικής, ασφάλειας και διαχείρισης πληροφοριών και πληροφοριακών δεδομένων, χρηματοοικονομικά για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, περιβαλλοντικά θέματα, θέματα διασφάλισης ποιότητας και βιώσιμης ανάπτυξης κλπ.).


	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

	<p>Εξοικείωση σχετικού νομοθετικού πλαισίου και πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης.</p> <p>Υιοθέτηση της κουλτούρας και των αξιών της Εταιρείας.</p> <p>Σφαιρική προσέγγιση των συνθηκών του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και της σχετικής αγοράς.</p> <p>Ανεύρεση επιχειρηματικών ευκαιριών και κινδύνων.</p> <p>Εντοπισμός κινδύνων.</p> <p>Στρατηγική σκέψη.</p> <p>Ηγετικές ικανότητες.</p> <p>Λήψη αποφάσεων.</p> <p>Διαχείριση Αλλαγής & Καινοτομία.</p>
Τεκμήρια ήθους και φήμης	<p>Καλή φήμη.</p> <p>Έθος.</p> <p>Εντιμότητα.</p> <p>Αξιοπιστία και ακεραιότητα.</p> <p>Εμπιστευτικότητα.</p>
Σύγκρουση συμφερόντων	<p>Πρόσωπα με στενή προσωπική σχέση.</p> <p>Προσωπικά συμφέροντα οικονομικής φύσεως.</p> <p>Επαγγελματικές/ Οικονομικές ευκαιρίες.</p> <p>Εξωεταιρικές δραστηριότητες.</p> <p>Κοινωνικές ή πολιτικές δράσεις.</p> <p>Δημόσιες ομιλίες & δημοσιεύσεις.</p>
Ανεξαρτησία κρίσης	<p>Αντικειμενικότητα.</p> <p>Έλλειψη συμβιβασμών.</p> <p>Σθένος αμφισβήτησης.</p> <p>Εναλλακτική δυνατότητα πρότασης λύσεων.</p>
Διάθεση επαρκούς χρόνου	<p>Συστηματική συμμετοχή σε συνεδριάσεις Δ.Σ. και Επιτροπών.</p> <p>Ευελιξία στη συμμετοχή εκτάκτων συνεδριάσεων.</p> <p>Προετοιμασία και ανάλυση θεμάτων.</p> <p>Συμμετοχή σε μέχρι 5 Δ.Σ. εισηγμένων εταιρειών (για τα μη εκτελεστικά μέλη) και μέχρι 3 (για τον Πρόεδρο).</p>

Σημειώνεται, ότι σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι παύουν να συντρέχουν ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική, στο πρόσωπο μέλους του Δ.Σ., τότε η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων εισηγείται την αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών, σύμφωνα με τη διαδικασία αποτελεσματικής παρακολούθησης της συνδρομής των κριτηρίων καταλληλότητας.

5.1.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν επαρκείς γνώσεις δεξιότητες, προκειμένου να ανταποκριθούν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων, εξετάζονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- ο ρόλος και τα καθήκοντα 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, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στον εκάστοτε ρόλο, του μεγέθους της οντότητας και της φύσης των δραστηριοτήτων που ασκούμε, και
- οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Τα μέλη του Δ.Σ. συστήνεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτό προκύπτει από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει, τον ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή του Ομίλου και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων. Το Δ.Σ. προβαίνει σε κατάρτιση έκθεσης αξιολόγησης βάσει συγκεκριμένης διαδικασίας, η οποία καλύπτει όλα τα κριτήρια που αναφέρονται ανωτέρω στην παράγραφο 5.1 της παρούσας Πολιτικής.

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

Επιπροσθέτως, για τα μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, υφίστανται ειδικές απαιτήσεις που προβλέπονται στο νόμο, στις αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και γενικά στο εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, όπως ειδικότερα καταγράφονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

5.1.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης


Τα μέλη του Δ.Σ. διακρίνονται για τη φήμη και το ήθος τους.

Τα παραπάνω ισχύουν για κάθε μέλος, είτε ως άτομο είτε ως εκπρόσωπο τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου και διαπιστώνονται με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων της νομοθεσίας, όπως π.χ. των ειδικών διατάξεων που μπορεί εκάστοτε να ισχύουν για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

5.1.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων και Πολιτική Καταπολέμησης της Διαφθοράς, με σκοπό τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση καταστάσεων που πλήττουν τα συμφέροντα της ίδιας και των συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων. Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ.

Σύνταξη από: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων	Έγκριση από: Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση	Σελίδα 8 από 12
---	---	-----------------

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

διερευνώνται, κοινοποιούνται και τεκμηριώνονται στην Επιτροπή Ελέγχου, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στις σχετικές διαδικασίες.

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

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

5.1.4. Ανεξαρτησία κρίσης


Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως *αντικειμενικότητα*, ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο, αποφεύγοντας συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ενδεικτικά αναφέρεται, στην περίπτωση εκτελεστικών μελών, η λήψη επιχειρηματικής απόφασης με γνώμονα αποκλειστικά το συμφέρον της Εταιρείας, ή στην περίπτωση μη εκτελεστικών μελών, η άσκηση αποτελεσματικής εποπτείας επί της διοίκησης της Εταιρείας, ανεπηρέαστα από τυχόν φιλικές σχέσεις ή σχέσεις συμπάθειας μεταξύ των μελών.

Ως *ανεξαρτησία*, νοείται 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 Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τα ειδικά εκείνα χαρακτηριστικά, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση ή/ και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
- ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και
- ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

5.1.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. αφιερώνουν τον απαραίτητο χρόνο και τις απαιτούμενες δυνάμεις, ώστε να επιτυγχάνεται η ικανοποιητική ανταπόκριση και η αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες, που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και λοιπές ιδιότητες, που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Το κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. ενημερώνεται για 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.

5.2. Συλλογική Καταλληλότητα


5.2.1. Σύνθεση του Δ.Σ αναφορικά με γνώσεις και δεξιότητες

Ακολουθώντας την αρχή πολυμορφίας, το Δ.Σ. της Εταιρείας διαθέτει συλλογικά τις γνώσεις και δεξιότητες, που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών, ώστε να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας όσον αφορά:

- Την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους, που συνδέονται με αυτή.
- Τον στρατηγικό σχεδιασμό.
- Τις χρηματοοικονομικές αναφορές.
- Τη 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 (τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ ή σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό).

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως, ενώ

Σύνταξη από: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων	Έγκριση από: Διοικητικό Συμβούλιο και Γενική Συνέλευση	Σελίδα 10 από 12
---	---	------------------

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

τουλάχιστον ανά τριετία, η αξιολόγηση αυτή διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο. Η μέριμνα κάθε είδους αξιολόγησης ανήκει στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων, η οποία εισηγείται σχετικά στο Δ.Σ.

5.2.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Εταιρεία οφείλει, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, να διασφαλίζει στο Δ.Σ. επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο (κατ' ελάχιστον κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. ή σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία, πέραν της συμμόρφωσής της με την εκ του Νόμου υποχρέωση ελάχιστης εκπροσώπησης 25% του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, επιδιώκει, στο μέτρο του εφικτού και λαμβάνοντας υπόψη τις εκάστοτε συνθήκες και ανάγκες στελέχωσης, να ευθυγραμμίζεται και με την κατεύθυνση της ενισχυμένης εκπροσώπησης 33%, στο πλαίσιο της πολιτικής πολυμορφίας που εφαρμόζει και των βέλτιστων πρακτικών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.

Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

5.2.3. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)


Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί και να διασφαλίζει πολυμορφία και ισότητα των ευκαιριών για όλα τα μέλη και υποψήφια μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, την καταγωγή, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την αναπηρία, την οικογενειακή κατάσταση, ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό προστατεύεται από το νόμο. Η Εταιρεία αποσκοπεί στην προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Με τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, ώστε να λαμβάνονται ορθές αποφάσεις.

6. Επικαιροποίηση / έγκριση Πολιτικής

Ανάπτυξη της Πολιτικής

Την ευθύνη της ανάπτυξης και επικαιροποίησης της Πολιτικής έχει η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων, με την υποστήριξη της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης και τη συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, τη Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών, και την Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου.

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., ενώ οι ουσιώδεις μεταβολές τίθενται προς έγκριση και στη Γενική Συνέλευση, προκειμένου στη συνέχεια να αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	2 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	Η/νία ισχύος 1 ^{ης} έκδοσης: 23/6/2021
		Η/νία ισχύος 1 ^{ης} Αναθεώρησης: 22/05/2026

Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής

Η Εταιρεία παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγηση της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων και του Δ.Σ., με τη συνδρομή της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης, της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών και του Γραμματέα Διοικητικού Συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά. Η εφαρμογή της Πολιτικής υπόκειται σε έλεγχο από την Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου.

Τρόπος τήρησης της Πολιτικής

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας από τον Γραμματέα της Επιτροπής Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες, που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα αναγκαία μέτρα για την αντιμετώπισή τους.