



Πολιτική Υποψηφιοτήτων

14.06.2024

**Πολιτική Υποψηφιοτήτων
των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΥΔΑΠ**

Περιεχόμενα

A. Εισαγωγή

B. Ορισμοί

Γ. Ατομική καταλληλότητα

Δ. Συλλογική καταλληλότητα

Ε. Κριτήρια Πολυμορφίας

ΣΤ. Αξιολόγηση των κριτηρίων καταλληλότητας

Z. Διαδοχή μελών ΔΣ

Η. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής

Θ. Έγκριση Πολιτικής

A. Εισαγωγή

1. Θεσμικό πλαίσιο

(1) Με το άρθρο 1 του ν. 2744/1999 ορίστηκε ότι η ΑΕ με την επωνυμία «Εταιρεία Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως Πρωτεύουσας» (ΕΥΔΑΠ) διέπεται από τις διατάξεις του κ.ν. 2190/1920 για τις ΑΕ και του ν. 2414/1996 (περί εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών), καθώς και συμπληρωματικά από τις διατάξεις του (αρχικού ιδρυτικού της) ν. 1068/1980, τελεί δε υπό την εποπτεία του Υπουργού Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημόσιων Έργων.

(2) Με τον ν. 5037/2023 η εποπτεία της ΕΥΔΑΠ μεταφέρθηκε στο Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας ενώ η εποπτεία επί της παροχής των υπηρεσιών ύδατος και διαχείρισης αστικών αποβλήτων ανατέθηκε στην Ρυθμιστική Αρχή Αποβλήτων, Ενέργειας και Υδάτων (Ρ.Α.Α.Ε.Υ.). Με το άρθρο 64 του ν. 5045/2023 αναμεταβιβάστηκαν οι μετοχές κυριότητας της ΕΕΣΥΠ στο Ελληνικό Δημόσιο και προβλέφθηκε η άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων του Δημοσίου από κοινού από τους Υπουργούς Οικονομικών και Περιβάλλοντος και Ενέργειας.

(3) Από άποψη εταιρικού δικαίου η ΕΥΔΑΠ διέπεται σήμερα από τις διατάξεις του νόμου περί ανωνύμων εταιρειών 4548/2018, του νόμου περί εταιρικής διακυβέρνησης 4706/2020, καθώς και από το σύνολο της χρηματιστηριακής νομοθεσίας (Κανονισμός (ΕΕ) 596/2014, ν. 4443/2016, ν. 3556/2007 κ.λπ.) και των αποφάσεων και οδηγιών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, από την οποία εποπτεύεται.

(4) Σύμφωνα με το Καταστατικό της εταιρείας (άρθρο 11) η Εταιρία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, ο αριθμός των μελών του οποίου είναι περιττός και δεν δύναται να υπερβαίνει τα δεκατρία (13) μέλη ή να είναι μικρότερος των επτά (7) μελών. Η Γενική Συνέλευση των μετόχων είναι αρμόδια να καθορίζει τον αριθμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς επίσης και να αυξάνει ή να μειώνει τον αριθμό αυτών, πάντοτε μέσα στο πλαίσιο που τίθεται με την παρούσα παράγραφο. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται κατά τα οριζόμενα στο καταστατικό: (α) από δύο (2) εκπροσώπους των εργαζομένων στην Εταιρία, (β) από δύο (2) μέλη που εκπροσωπούν τους μετόχους της μειοψηφίας, (γ) από εκπροσώπους του μετόχου της πλειοψηφίας που εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018.

(5) Η παρούσα Πολιτική Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις που πρέπει να πληροί η Εταιρία σχετικά με την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ της, τις υποχρεώσεις που καθιερώνονται αναφορικά με την Πολιτική σύμφωνα με τον ν. 4706/2020 και την Εγκύκλιο 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, το συνολικό νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία της Εταιρίας, τον Κανονισμό Λειτουργίας της, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει και το Καταστατικό της.

2. Σκοπός

(1) Σκοπός της παρούσας Πολιτικής για τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας είναι ο καθορισμός:

- i. των αρχών που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του ΔΣ και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,

- ii. των κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, και
 - iii. των κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του ΔΣ, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 4706/2020.
- (2) Η Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρίας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

3. Γενικές αρχές

- (1) Το ΔΣ της Εταιρίας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση.
- (2) Η Εταιρία επιδιώκει τη στελέχωση του ΔΣ με πρόσωπα ήθους και φήμης και μεριμνά ώστε τα μέλη του ΔΣ της να διαθέτουν σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο ΔΣ, καθώς επίσης και να διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Προς τον σκοπό αυτό, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους ΔΣ ή τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη 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 ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.
- (3) Κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής έχουν ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

B. Ορισμοί

- (1) **Ανεξαρτησία κρίσης ή ανεξαρτησία του νου:** Πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του ΔΣ, το οποίο απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020.
- (2) **Ανεξαρτησία:** Η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του ΔΣ να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.
- (3) **Αντικειμενικότητα:** Η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του ΔΣ να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.
- (4) **Ατομική καταλληλότητα:** Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος ΔΣ επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρίας,

σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική.

- (5) **Διοικητικό Συμβούλιο ή ΔΣ:** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.
- (6) **Εταιρία:** Η εταιρία με την επωνυμία «Εταιρία Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως Πρωτεύουσας Ανώνυμη Εταιρία» και διακριτικό τίτλο «Ε.ΥΔ.Α.Π».
- (7) **Ουσιώδεις τροποποιήσεις:** Οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.
- (8) **Πολιτική Υποψηφιοτήτων ή Πολιτική:** Το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
- (9) **Συλλογική καταλληλότητα:** Η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ στο σύνολό τους.

Γ. Ατομική καταλληλότητα

(1) Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια αυτά είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

(2) Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως, ενδεικτικά, του άρθρου 3 παρ. 4-6 του ν. 4706/2020, του άρθρου 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017 και του άρθρου 11 παρ. 9 του Καταστατικού) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

(3) Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

- i. Τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση.
- ii. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί:
- iii. Θεωρητικές γνώσεις: λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις σχετικές με την Εταιρία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.
- iv. Πρακτική εμπειρία: καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ.
- v. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύναται να εξετάζονται 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, και
 - οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του ΔΣ.
- vi. Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας και της κατάρτισης του μέλους.
- vii. Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.
- viii. Τα μέλη του ΔΣ επιδιώκεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του ΔΣ όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων. Επιδιώκεται επίσης τα υποψήφια μέλη του ΔΣ να γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρίας.

(4) Εχέγγυα ήθους και φήμη

- i. Τα μέλη του ΔΣ πρέπει να διακρίνονται για την καλή φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.
- ii. Ένα μέλος του ΔΣ θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.
- iii. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους ΔΣ, η Εταιρία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, μπορεί 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 ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.
- iv. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4-5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, 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, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.
- v. Η Εταιρία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του ΔΣ από το να ενεργεί ως

μέλος ΔΣ, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

(5) Σύγκρουση συμφερόντων

- i. Η Εταιρία διαθέτει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παρ. 3, στοιχείο (ζ) του άρθρου 14 του ν. 4706/2020, 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.
- ii. 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).

(6) Ανεξαρτησία κρίσης

- i. Κάθε μέλος του ΔΣ διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξαρτησία κρίσης. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση.
- ii. Όλα τα μέλη του ΔΣ συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- iii. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, λαμβάνεται υπόψη αν όλα τα μέλη του ΔΣ έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:
 - θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του ΔΣ,
 - την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, καθώς και
 - την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

(7) Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη

Λαμβάνοντας υπόψη τον βασικό ρόλο τον οποίο διαδραματίζουν τα ανεξάρτητα, κατά την έννοια του ν. 4706/2020, μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του, η Εταιρία επιδιώκει και προωθεί τη συμμετοχή κατά το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο ΔΣ της.

(8) Διάθεση επαρκούς χρόνου

- i. Όλα τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα

καθήκοντά τους.

- ii. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος ΔΣ, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα ΔΣ και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Ο αριθμός των θέσεων που μπορεί να κατέχει παράλληλα ένα μέλος ΔΣ της Εταιρίας δεν μπορεί να ξεπερνά συνολικά τα πέντε (5) ΔΣ εκ των οποίων η συμμετοχή σε ΔΣ εισηγμένων εταιριών δεν μπορεί να ξεπερνά τα τρία (3).
- iii. Η Εταιρία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του ΔΣ για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του ΔΣ και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Δ. Συλλογική καταλληλότητα

(1) Το ΔΣ πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

(2) Τα μέλη του ΔΣ πρέπει 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 Εταιρία, να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

(3) Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας πρέπει να καλύπτονται από το ΔΣ συλλογικά με επαρκή εμπειρία και γνώσεις μεταξύ των μελών του. Συνεπώς, η Εταιρία επιδιώκει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

(4) Η σύνθεση του ΔΣ πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το ΔΣ 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 διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον τομέα των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας,
- τον κλάδο της ύδρευσης και διαχείρισης υδάτινων πόρων, της αποχέτευσης και διαχείρισης λυμάτων,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό και την καινοτομία,

- την ελεγκτική ή λογιστική και χρηματοοικονομική διαχείριση,
- τις χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές αναφορές,
- τις επιστήμες όλων των κλάδων των μηχανικών,
- τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας και πληροφοριακών συστημάτων στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, και
- την κατανόηση θεμάτων που αφορούν στο περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και τη διακυβέρνηση (ESG)

Ε. Κριτήρια Πολυμορφίας

(1) Η Εταιρία προωθεί την πολυμορφία στο ΔΣ της, καθώς θεωρεί ότι:

- μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του ΔΣ, διασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, η οποία μπορεί να συμβάλει στην λήψη ορθών αποφάσεων,
- μέσω της πολυμορφίας είναι δυνατή η επίτευξη της μέγιστης ομαδικής αποτελεσματικότητας και απόδοσης, η ενίσχυση της καινοτομίας και η συνεργασία των μελών του ΔΣ μεταξύ τους και με τα διευθυντικά στελέχη.

(2) Ως εκ τούτου, η Εταιρία πρεσβεύει ότι η πολυμορφία στο ΔΣ αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της, στο πλαίσιο δε αυτό προωθεί ένα κατάλληλο επίπεδο διαφοροποίησης στο ΔΣ και μια πολυσυλλεκτική ομάδα μελών.

(3) Ειδικά σε ό,τι αφορά την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, η Εταιρία επιδιώκει να διασφαλίζει ότι η εκπροσώπηση ανά φύλο ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ. Προς τον σκοπό αυτόν, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών ΔΣ.

(4) Γενικότερα, η Εταιρία επιδιώκει να διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, η πτυχή δε αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών ΔΣ και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του ΔΣ. Διασφαλίζει επίσης ότι δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

ΣΤ. Αξιολόγηση των κριτηρίων καταλληλότητας

(1) Η Εταιρία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Προς τον σκοπό αυτόν, το ΔΣ προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγησή του και ανά τακτά χρονικά διαστήματα αναθέτει την αξιολόγηση αυτή

σε τρίτους εξειδικευμένους συμβούλους.

(2) Η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας λαμβάνεται υπόψη κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους ΔΣ.

(3) Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγησή της.

(4) Επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται, ιδίως, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i. σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης ενός γεγονότος ή μιας κατάστασης στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ, και
- ii. 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 Εταιρίας.

(5) Η Επιτροπή Αμοιβών και 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 διορθωτικά μέτρα.

(6) Σε περίπτωση που διαπιστώνεται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική στο πρόσωπο ενός μέλους του ΔΣ για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το ΔΣ της Εταιρίας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

Z. Διαδοχή μελών ΔΣ

(1) Ο σχεδιασμός διαδοχής των μελών του ΔΣ είναι μια διαρκής και δυναμική διαδικασία, πρωταρχικός στόχος της οποίας είναι η διασφάλιση της ομαλής διαδοχής των μελών του ΔΣ της Εταιρείας και η συνέχεια στη λήψη διοικητικών αποφάσεων μέσω της διατήρησης ομαλών συνθηκών στην Εταιρία.

(2) Το ΔΣ διασφαλίζει για την Εταιρία το κατάλληλο σχέδιο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων μετά από προγραμματισμένες ή απρόβλεπτες αποχωρήσεις μελών του ΔΣ, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών με τη συνδρομή της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

H. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής

(1) Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και η Νομική Υπηρεσία),

δύνανται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής.

(2) Το ΔΣ με τη συνδρομή της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής λαμβάνονται υπόψη τυχόν ευρήματα της Διεύθυνσης Εσωτερικού ελέγχου και των λοιπών αρμόδιων Διευθύνσεων της Εταιρίας.

(3) Η Εταιρία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, καθώς και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Θ. Έγκριση Πολιτικής

(1) Η Πολιτική εγκρίνεται από το ΔΣ, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς τελική έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 4706/2020.

(2) Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το ΔΣ και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

(3) Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό.

(4) Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρίας.