



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας με την επωνυμία «**EPSILON NET -Ανώνυμη Εταιρία Πληροφορικής, Εκπαίδευσης και Προϊόντων Υψηλής Τεχνολογίας**» και το δ.τ «**EPSILON NET A.E.**» (εφεξής «Εταιρία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 καθώς και της υπ' αριθμ. 60 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020», εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας και στη συνέχεια εγκρίθηκε με την από απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρίας. Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρίας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύουν από την έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. 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. Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρίας.

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ .

Οι γενικές αρχές που διέπουν την παρούσα Πολιτικής Καταλληλότητας είναι οι εξής:

A. Είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη, διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία.

B. Για τη θέσπιση της συνυπολογίζονται το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, καθώς και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

Γ. Λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις.

Δ. Αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν συμβούν σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.

3.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας στελεχώνεται από πρόσωπα που διαθέτουν τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, η οποία αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρίας.

3.2 Η Εταιρία μεριμνά για την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο αυτής και γενικότερα διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3 Η Εταιρία μεριμνά ώστε τα μέλη του Δ.Σ. να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, όπως αυτές προκύπτουν από την Νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας που αυτή εφαρμόζει.

3.4. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η ατομική και συλλογική ατομικότητα, όπως αυτή αμέσως παρακάτω ορίζεται.

3.5. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε διαρκή βάση, προκειμένου να μπορεί να εντοπισθεί κάθε περίπτωση, κατά την οποία απαιτείται επαναξιολόγησή της. Μεταξύ των περιπτώσεων, όπου η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών κρίνεται αναγκαία είναι: α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα σύνθεσης του οργάνου, β) στην περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού

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

3.6. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας είναι υπεύθυνο να διασφαλίσει και να διαμορφώσει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, προκειμένου να συνεχιστεί ομαλά η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και η λήψη αποφάσεων μετά από τις αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών μελών και των μελών επιτροπών της Εταιρίας.

4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνεται σε α) ατομική και β) συλλογική, ως ακολούθως:

4.1. Ατομική καταλληλότητα.

4.1.1. Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρίας.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας θα πρέπει να εξετάζονται τα ακόλουθα: (α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες (β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της

πρακτικής εμπειρίας· (γ) η πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις και (δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία καθώς και άλλες πληροφορίες όπως τίτλους σπουδών, συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες, θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου και λοιπές επαγγελματικές δραστηριότητες, συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις που παρακολουθεί κτλ.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) που τεκμηριώνεται μέσα από τους τίτλους σπουδών και τυχόν σεμινάρια στα οποία έχει συμμετάσχει.

Η πρακτική εμπειρία αποδεικνύεται μέσα από την αναλυτική παράθεση πληροφοριών αναφορικά με προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχε ο υποψήφιος. Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούνται 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. Στοιχεία πρακτικής εμπειρίας αποκομίζονται και από συστατικές επιστολές από προηγούμενους εργοδότες.

4.1.2. Προσωπικές δεξιότητες

Επιπρόσθετα κριτήρια αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν προσωπικές δεξιότητες όπως για παράδειγμα η αποφασιστικότητα και δυνατότητα λήψης αποφάσεων, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η κριτική ικανότητα, η ηγετική ικανότητα, η αφοσίωση, η διαπραγματευτική ικανότητα και πειστικότητα, το ομαδικό πνεύμα, το αίσθημα ευθύνης κτλ.

Στοιχεία του χαρακτήρα και της συνεισφοράς υποψήφιων ή υφιστάμενων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται μεταξύ άλλων διά της μέχρι σήμερα πορείας του, των εισηγήσεων που κάνει, από προσωπικές συζητήσεις / συνεντεύξεις με τον αξιολογούμενο και γενικότερα από την συνολική του συμμετοχή στη διοίκηση και τις λειτουργίες της Εταιρίας.

4.1.3. Φήμη, ήθος, εντιμότητα και ακεραιότητα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα κι επαγγελματισμό. Γενικότερα θα πρέπει να διαχειρίζονται με επιμέλεια και καλή πίστη τις εταιρικές υποθέσεις και να ενεργούν σύμφωνα με το πρότυπο του συνετού επιχειρηματία αποκλειστικά προς εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος.

Κατά την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της καλής φήμης, του ήθους, της εντιμότητας και της ακεραιότητας μέλους ή υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και υπό την προϋπόθεση τήρησης της οικείας νομοθεσίας για τα προσωπικά δεδομένα, η Εταιρία έχει το δικαίωμα να διεξάγει έρευνα και 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 Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

4.1.4. Σύγκρουση συμφερόντων .

Σύμφωνα με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας, στο πλαίσιο αξιολόγησης ενός υποψήφιου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και σε περιοδική φάση αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο δεν υφίστανται κωλύματα τα οποία θα μπορούσαν να αποτρέψουν το μέλος να εκτελέσει αποτελεσματικά τα καθήκοντα του σύμφωνα με τα προβλεπόμενα του ρόλου του. Ενδεικτικά εξετάζονται ο βαθμός τήρησης των κριτηρίων ανεξαρτησίας για τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν περιπτώσεις που σχετίζονται με την οικογενειακή, επαγγελματική ή κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου που θα μπορούσαν πραγματικά ή δυνητικά να οδηγήσουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

4.1.5 Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

«Αντικειμενικότητα» νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

«Ανεξαρτησία» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως: (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και, (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική.

4.1.6 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος. Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη κυρίως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να

επιηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

4.2. Συλλογική καταλληλότητα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο οφείλει 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 Εταιρίας, όσον αφορά ιδίως την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Ειδικά, όσον αφορά την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, αυτή θα πρέπει υποχρεωτικά να ανέρχεται στο είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Το κριτήριο αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή των προτάσεων της για ορισμό νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και σημειώνεται ότι σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο. Η Εταιρία διασφαλίζει με την παρούσα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν από την ανάδειξη του νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη γενική συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:

- Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους.
- Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους, το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιρειών ή συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων άλλων νομικών προσώπων.
- Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρίας, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την πλήρωση των προϋποθέσεων που ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.

6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ (diversity).

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω (παρ.4. 2), κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

7. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και

εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρίας όπου απαιτείται.

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρία διαδικασία, η οποία κινείται και οργανώνεται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.