

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

A. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της εταιρείας «AVE A.E.» (εφεξής η «Εταιρεία») με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και, ειδικότερα, το άρθρο 3 του νόμου 4706/2020 για την «*Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/113 και άλλες διατάξεις*» και λαμβάνοντας υπόψιν τις κατευθυντήριες γραμμές που τίθενται στην Εγκύκλιο 60/18.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, πού έλαβε χώρα την 14.07.2021, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, και, εν συνεχεία, εγκρίθηκε η τροποποίησή της δυνάμει της από 20.07.2022 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

B. Σκοπός και Περιεχόμενο

Σκοπός της Πολιτικής είναι η εναρμόνιση της Εταιρείας με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και η επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που αφ' ενός μεν καλύπτουν τα ελάχιστα επίπεδα καταλληλότητας, αφ' ετέρου δε η συμμετοχή τους σε αυτό προάγει την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης, με γνώμονα την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, και με απώτερο στόχο την πραγμάτωση του εταιρικού συμφέροντος.

Η Πολιτική περιλαμβάνει:

- (α) τις αρχές και τα κριτήρια που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,
- (β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της διασφάλισης της αξιοκρατικής και χωρίς επηρεασμούς επιλογής τους και
- (γ) τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Γ. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών, δεδομένου του μεγέθους της και του εύρους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της. Συγκεκριμένα, το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τουλάχιστον επτά μέλη, στα οποία περιλαμβάνονται τουλάχιστον τρία ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Κατά την επιλογή ή την αντικατάσταση ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, βασικά κριτήρια αποτελούν η επαγγελματική κατάρτιση και ικανοποιητική εργασιακή εμπειρία, το ήθος και η ακεραιότητά του.

Η συμμετοχή ενός υποψηφίου σε Διοικητικό Συμβούλιο άλλης εταιρείας με συναφή δραστηριότητα ή και της ίδιας της Εταιρείας επί σειρά ετών αποτελεί τεκμήριο επαρκούς πρακτικής εμπειρίας.

Πέραν των εκτελεστικών, και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διαθέτουν επαρκή χρόνο για να ασκούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, ιδίως δε, εφόσον τα μέλη αυτά συμμετέχουν σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, τα υποψήφια μέλη, πρέπει, κατά την ανάληψη των καθηκόντων τους, να διαθέτουν επαρκή βαθμό εξοικείωσης με την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπ' όψιν η αξιολόγηση αφενός της ατομικής καταλληλότητας, δηλαδή ο βαθμός που ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ότι πληροί τα ως άνω κριτήρια, και αφετέρου της συλλογικής καταλληλότητας, όπως αυτή αξιολογείται βάσει συνολικής εκτίμησης της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία παρακολουθεί συστηματικά την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να εντοπίζονται περιπτώσεις στις οποίες απαιτείται η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους, όπως:

(α) όταν προκύπτουν αρνητικές ενδείξεις σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως, ιδίως, όταν διαπιστωθεί απόκλιση από τις αρχές της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων, ή την καταλληλότητα της σύνθεσής του συνολικά,

(β) σε περίπτωση δημοσιοποίησης ή γνώσης γεγονότων που δύνανται να πλήξουν την αξιοπιστία και τη φήμη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

(γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης άλλου γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στην περίπτωση αποχώρησης μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως αν πρόκειται για εκτελεστικό μέλος ή μέλος που ανήκει σε Επιτροπή της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι η ένταξη του νέου μέλους γίνεται κατόπιν επαρκούς ενημέρωσής του σχετικά με τις έως την ανάληψη των καθηκόντων του εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να μη διαταράσσεται η λειτουργία του και, κατ' αποτέλεσμα, η δραστηριότητα της Εταιρείας.

4. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται βάσει των κατωτέρω περιγραφόμενων κριτηρίων, τα οποία εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Οι πρόσθετες προϋποθέσεις για τον

προσδιορισμό της ανεξαρτησίας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν περιλαμβάνονται στα παρακάτω.

1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ελέγχεται εάν ένα μέλος διαθέτει ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών και, ιδίως, λαμβάνεται υπ' όψιν το είδος της θεωρητικής κατάρτισης και αν αυτό σχετίζεται και σε ποιο βαθμό με τομείς δραστηριότητας της Εταιρείας ή άλλους συναφείς τομείς. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας εκτιμάται η ενδεχόμενη απασχόληση του μέλους σε προηγούμενες θέσεις και οι αρμοδιότητες του μέλους στις θέσεις αυτές, η διάρκεια της παραμονής του στις θέσεις αυτές, καθώς και η φύση των δραστηριοτήτων της οντότητας. Συνεκτιμάται, ιδιαιτέρως, η συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Διοικητικό Συμβούλιο άλλης εταιρείας με συναφή δραστηριότητα ή και της ίδιας της Εταιρείας επί σειρά ετών και, γενικότερα, η παραμονή σε θέσεις ευθύνης για ικανό χρονικό διάστημα, ειδικά σε σχέση με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον νόμο 4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και ως μέλη Επιτροπών αυτού, καθώς επίσης και τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Ειδικά για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, επιπροσθέτως, διερευνώνται το επίπεδο της θέσης και των αρμοδιοτήτων που έχουν αναλάβει τα υποψήφια μέλη στο παρελθόν και η ικανότητά τους να διαμορφώνουν αντικειμενική άποψη για τα θέματα που συζητούνται και να παραμένουν ανεπηρέαστα κατά την κρίση τους από τυχόν διαφορετικές απόψεις/θέσεις που εκφράζουν τα εκτελεστικά μέλη.

2. Εχέγγυα ήθους και φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνιστούν κυρίαρχα κριτήρια της Πολιτικής και προσδιορίζονται, κυρίως, από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να αποδεικνύουν ή και να υποδηλώνουν το αντίθετο.

Ειδικότερα, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του νόμου 4706/2020, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η

Εταιρεία ερευνά εάν υφίστανται εις βάρος του τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις για αδικήματα, ιδίως αυτά που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ή τη μη συμμόρφωσή του με τις διατάξεις της χρηματιστηριακής νομοθεσίας εν γένει. Σε περίπτωση που υφίστανται τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις, η Εταιρεία εξετάζει τη σοβαρότητα του αδικήματος, τον χρόνο τέλεσης αυτού, την τυχόν ήδη επιβληθείσα ποινή, τον ρόλο του συγκεκριμένου μέλους ή υποψήφιου μέλους στη σχετική παραβατική συμπεριφορά, τις ειδικότερες συνθήκες και τυχόν ελαφρυντικές περιστάσεις και την εν γένει συμπεριφορά του προσώπου μετά την τέλεση του αδικήματος, μεταξύ των οποίων τυχόν μέτρα αποκατάστασης που ελήφθησαν.

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εφαρμόζουν την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που διαθέτει η Εταιρεία σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του άρθρου 14 του νόμου 4706/2020, στην οποία περιλαμβάνονται διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τις τυχόν εξαιρέσεις, στις περιπτώσεις που τα συμφέροντα του μέλους μπορούν ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων και τις τυχόν τροποποιήσεις αυτής.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις του και να λαμβάνουν τις αποφάσεις τους με βάση τα εκάστοτε δεδομένα και την αντικειμενική τους κρίση, οι δε αποφάσεις πρέπει να συζητούνται επαρκώς με τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψιν αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

(α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος, ώστε να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και προβολή αντεπιχειρημάτων επί των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) τις δεξιότητες, ώστε να θέτουν εύλογες και εμπειριστατωμένες ερωτήσεις στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, ειδικότερα, στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και

(γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (group-thinking) και να διατυπώνουν τις προσωπικές τους απόψεις, ακόμα και αν αυτές διαφέρουν.

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, τον ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψιν η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες, που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το μέλος ταυτόχρονα, καθώς και τυχόν λοιπές επαγγελματικές υποχρεώσεις ή προσωπικές δεσμεύσεις.

Ειδικώς, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να μη συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών, και στην περίπτωση του Προέδρου περισσότερων των τριών (3).

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν Επιτροπών αυτού, στις οποίες συμμετέχει ως μέλος, ώστε να διαπιστώνεται πριν την εκλογή του αν δύναται να ανταποκριθεί προσηκόντως στα καθήκοντά του.

II. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να ασκούν τα καθήκοντά τους και να λαμβάνουν τις αποφάσεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου τους, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τους τομείς δραστηριότητας της Εταιρείας. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διευθυντικών στελεχών και την εν γένει επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας. Σε συλλογικό επίπεδο, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου επιλέγονται προκειμένου στο σύνολό τους να απαρτίζουν ικανή ομάδα φυσικών προσώπων για τη λήψη των αποφάσεων που θα συμβάλλουν στην επίτευξη του εταιρικού σκοπού.

Ως σύνολο, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να γνωρίζουν τους τομείς της συλλογικής τους ευθύνης και να διαθέτουν τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη χρηστή διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, αναφορικά με:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό της,
- τα κύρια σημεία των χρηματοοικονομικών αναφορών,
- τη συμμόρφωσή της με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση γενικών θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης των κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και
- τη σύμμετρη εκπροσώπηση ανά φύλο, γνωστικό αντικείμενο και εμπειρία.

Προκειμένου να εντοπίζονται τυχόν κενά σε σχέση με την συλλογική καταλληλότητα, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του σε ετήσια βάση, δύναται δε να αναθέσει αυτή σε εξωτερικό εξειδικευμένο στο αντικείμενο σύμβουλο.

E. Πολυμορφία

Τα κριτήρια Πολυμορφίας, εφαρμόζονται, κυρίως, ως προς τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και, με την αναγκαία ευελιξία, κατά την επιλογή των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών της.

Στόχος της Εταιρείας είναι η *απαρέγκλιτη* εφαρμογή της Αρχής της Πολυμορφίας (diversity), σύμφωνα με την οποία ουδείς αποκλείεται εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου,

φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσιακής κατάστασης, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και οικογενειακής κατάστασης. Συνεπώς, η Εταιρεία απαγορεύει ρητά κάθε διάκριση ή αρνητική μεταχείριση εναντίον οποιουδήποτε προσώπου, που στηρίζεται σε αυτούς τους παράγοντες ή οποιοδήποτε άλλο ατομικό χαρακτηριστικό.

Παράλληλα, η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει σε όλους τους εργαζομένους της και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας, ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες. Ειδικότερα, δέσμευση της Εταιρείας συνιστά όλες οι αποφάσεις που αφορούν στην απασχόληση, όπως, ενδεικτικά, αποφάσεις σχετικές με την πρόσληψη, την προαγωγή, την κατάρτιση, τις αμοιβές και παροχές, την απόλυση κλπ., να είναι απαλλαγμένες από οποιαδήποτε διάκριση αλλά, αντίθετα, να βασίζονται στα ατομικά προσόντα, την απόδοση και την επαγγελματική συμπεριφορά, ώστε να διασφαλίζεται ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό πλαίσιο.

Ειδικότερα, όσον αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα κριτήρια επιλογής τους είναι αξιοκρατικά και αντικειμενικά, και βασική προϋπόθεση συνιστά πρωτίστως η ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων, όπως αυτά προσδιορίζονται στην παρούσα Πολιτική. Ταυτόχρονα, όμως, λαμβάνονται υπόψιν τα οφέλη της πολυμορφίας, όπως η ευελιξία και η δημιουργικότητα, που πηγάζουν από ένα ευρύ φάσμα ανθρώπων, με διαφορετικά χαρακτηριστικά, υπόβαθρο, προσόντα και δεξιότητες, καθώς η Εταιρεία αναγνωρίζει ως κομβικής σημασίας την ποικιλία απόψεων και εμπειριών, προκειμένου να λαμβάνονται ορθές αποφάσεις και να πραγματώνονται οι στρατηγικοί της στόχοι.

Ειδικώς, αναφορικά με την εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο ανά φύλο, η Αρχή της Πολυμορφίας προβλέπει ότι κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Προς την κατεύθυνση αυτή, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας λαμβάνει υπόψιν το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ εφαρμόζει απαρέγκλιτα τα προαναφερόμενα κριτήρια της Αρχής της Πολυμορφίας κατά την επιλογή νέων μελών ή την ανανέωση των υφιστάμενων.

ΣΤ. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας.

Η εφαρμογή της Πολιτικής παρακολουθείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Για την αποτελεσματική παρακολούθηση, τον έγκαιρο εντοπισμό αποκλίσεων ή/και ελλείψεων από τις γενικές αρχές της Πολιτικής και την ομαλή διαδοχή σε περίπτωση έκτακτης αλλαγής υφιστάμενου μέλους, συνδράμουν και οι μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης..

Με πρωτοβουλία της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται ανά διετία, ή και νωρίτερα, εφόσον τούτο απαιτείται.

Η Πολιτική και οι τροποποιήσεις της εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση, αναρτώνται δε στον ιστότοπο της Εταιρείας και τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο.

Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και, ιδίως, τυχόν αποκλίσεις της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας από τις προβλέψεις της Πολιτικής. Επιπλέον, η Εταιρεία καταγράφει τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.