
Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού Α.Ε.

Σε συμμόρφωση προς το ν. 4706/2020 και τις σχετικές Αποφάσεις
και Εγκυκλίους της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς

Απόφαση ΔΣ 46/13.05.2021

Απόφαση ΔΣ 132/26.10.2021

Απόφαση ΔΣ 10/23.02.2022

Απόφαση ΔΣ 45/10.05.2022

Το παρόν έγγραφο συνιστά την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας με την επωνυμία «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Α.Ε.» σε συμμόρφωση προς το νέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο του ν. 4706/2020.

Πίνακας Περιεχομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	4
Άρθρο 1: Ορισμοί.....	4
Άρθρο 2: Γενικές αρχές	7
Άρθρο 3: Έγκριση, επικαιροποίηση και δημοσιοποίηση του Κανονισμού.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΣ.....	8
Άρθρο 4: Χρόνος αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.....	8
Άρθρο 5: Κοινές απαιτήσεις ως προς το χρόνο και τις προϋποθέσεις διενέργειας της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ.....	10
Άρθρο 6: Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας.....	10
Άρθρο 7: Διάθεση επαρκούς χρόνου.....	10
Άρθρο 8: Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας.....	12
Άρθρο 9: Εχέγγυα ήθους και φήμης.....	13
Άρθρο 10: Ανεξαρτησία κρίσης και έλλειψη συγκρούσεων συμφερόντων - καθηκόντων.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ.....	17
Άρθρο 11: Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ της Εταιρίας.....	17
Άρθρο 12: Πολυμορφία, ισότητα και επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	18
Άρθρο 13: Εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του ΔΣ.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΣ.....	19
Άρθρο 14: Αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ.....	19
Άρθρο 15: Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ	20
Άρθρο 16: Συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση της καταλληλότητας του ΔΣ.....	20
Άρθρο 17: Διορθωτικά μέτρα	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΤΟ ΔΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	22
Άρθρο 18: Δομή, σύνθεση και λειτουργία του ΔΣ.....	22
Άρθρο 19: Επιλογή, διορισμός και επανεκλογή των μελών του ΔΣ.....	23
Άρθρο 20: Ανάκληση και παραίτηση μελών του ΔΣ	24
Άρθρο 21: Διαδοχή των μελών του ΔΣ	25
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	27
Τμήμα Ι: Πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα των μελών του ΔΣ να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους	27

Τμήμα II:	Ενημέρωση για τον εκτιμώμενο, κατά προσέγγιση, χρόνο που πρέπει να αφιερώνουν τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας για την εκτέλεση των καθηκόντων τους	28
Τμήμα III:	Παροχή πληροφοριών από τα (υποψήφια) μέλη του ΔΣ σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους.....	29
Τμήμα IV:	Κατάλογος δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχουν τα μέλη του ΔΣ	30
Τμήμα V:	Ερωτηματολόγιο-Δήλωση για την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας των (υποψήφιων) μελών του ΔΣ	32
Τμήμα VI:	Πολιτική Αντιμετώπισης Συγκρούσεων Συμφερόντων	34
Τμήμα VII:	Πολιτική Πολυμορφίας.....	38
Τμήμα VIII:	Εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του ΔΣ.....	41
Τμήμα IX:	Στοιχεία για την τεκμηρίωση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ κατά τον αρχικό διορισμό ή στο πλαίσιο επαναξιολόγησης.....	45
Τμήμα X:	Υπόδειγμα του πίνακα αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ.....	48
Τμήμα XI:	Θεμελιώδεις αρμοδιότητες των μελών του ΔΣ.....	60
Τμήμα XII:	Τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ.....	64

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Άρθρο 1: Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού για την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού Α.Ε. ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Εταιρία	Η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Α.Ε. (ΔΕΗ ΑΕ)
Όμιλος ΔΕΗ	Η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Α.Ε., ως μητρική εταιρία, και οι θυγατρικές της, κατά το Διεθνές Πρότυπο Χρηματοοικονομικής Αναφοράς («ΔΠΧΑ») 10, ως ισχύει.
Μητρική	Μια οικονομική οντότητα (πχ, η ΔΕΗ ΑΕ) η οποία ελέγχει μία ή περισσότερες οντότητες (ΔΠΧΑ 10, ως ισχύει).
Θυγατρική	Μια οικονομική οντότητα που ελέγχεται από μία άλλη (πχ, τη ΔΕΗ ΑΕ).
Έλεγχος	Για τους σκοπούς των ορισμών των εννοιών «Όμιλος ΔΕΗ», «μητρική» και «θυγατρική» μια οντότητα (μητρική) ελέγχει μια έτερη οντότητα (θυγατρική) όταν είναι εκτεθειμένη ή έχει δικαιώματα σε κυμαινόμενες αποδόσεις στο πλαίσιο της συμμετοχής της στην οντότητα/θυγατρική και έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει τις αποδόσεις αυτές μέσω της εξουσίας της επί της οντότητας/θυγατρικής (ΔΠΧΑ 10, ως ισχύει)
ΔΣ	Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας
Μέλος ΔΣ	Το μέλος του ΔΣ της Εταιρίας
ΓΣ	Η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας
Εκτελεστικά μέλη ή μέλη του ΔΣ υπό την εκτελεστική τους ιδιότητα	Τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας που έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρίας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται
Μη εκτελεστικά μέλη ή μέλη του ΔΣ υπό την εποπτική τους αρμοδιότητα	Τα μέλη ΔΣ της Εταιρίας, που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες στη διαχείριση της Εταιρίας στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του ΔΣ και έχουν επιφορτισθεί με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από την εκτελεστική διοίκηση
Ανεξάρτητα μέλη	Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρίας, που κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στον ν. 4706/2020 ως ισχύει καθώς και τα τυχόν επιπλέον κριτήρια ανεξαρτησίας που

	μπορεί να θέτει ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρία
Διευθύνων Σύμβουλος	Το εκτελεστικό μέλος του ΔΣ της Εταιρίας το οποίο είναι αρμόδιο για τη διαχείριση και τον συντονισμό των συνολικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρίας
Προσωπικό	Το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρίας και των θυγατρικών της εντός του πεδίου εφαρμογής της ενοποίησης της και το σύνολο των μελών των διοικητικών τους οργάνων («ΔΣ») υπό την εκτελεστική τους αρμοδιότητα και υπό την εποπτική τους αρμοδιότητα
Ανώτατα διευθυντικά στελέχη (ή κύρια διοικητικά ή διευθυντικά στελέχη)	Εκείνα τα άτομα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρίας, άμεσα ή έμμεσα· συμπεριλαμβάνουν κάθε διευθυντή (είτε εκτελεστικό είτε όχι) της Εταιρίας.
Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών & Προσλήψεων (εφεξής και για τις ανάγκες εφαρμογής του παρόντος «Επιτροπή Υποψηφιοτήτων)	Η κατά μετεξέλιξη της υφιστάμενης Επιτροπής Αμοιβών & Προσλήψεων, Επιτροπή Υποψηφιοτήτων Αμοιβών & Προσλήψεων (εφεξής και για τις ανάγκες εφαρμογής του παρόντος «Επιτροπή Υποψηφιοτήτων) του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, στις οποίας τα αντικείμενα περιλαμβάνεται το να εντοπίζει και να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (άρθρο 12 του ν. 4706/2020).
Αρμόδιες Υπηρεσίες (της Εταιρίας)	Στο πλαίσιο και για τις ανάγκες εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης. Σε κάθε περίπτωση αναφοράς στις «Αρμόδιες Υπηρεσίες» νοείται ότι συμπεριλαμβάνεται και, η κατά περίπτωση, δυνατότητα συνεργασίας τόσο με άλλες Επιτροπές (πχ, Επιτροπή Ελέγχου) όσο και με άλλες Υπηρεσίες (πχ, Ανθρώπινου Δυναμικού & Οργάνωσης) της Εταιρίας
ΓΔΝΥ & ΕΔ	Η Γενική Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας
Πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς με μέλος του ΔΣ	Ένα από τα ακόλουθα: (α) ο (η) σύζυγος ή ο (η) σύντροφος που, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, εξομοιώνεται με σύζυγο· (β) τα εξαρτώμενα τέκνα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία· (γ) συγγενής ο οποίος, κατά την ημερομηνία της σχετικής συναλλαγής, συνοικούσε στο ίδιο σπίτι επί τουλάχιστον ένα έτος· (δ) νομικό πρόσωπο, καταπίστευμα ή προσωπική εταιρία, τα διευθυντικά καθήκοντα του οποίου ασκούνται από το μέλος του ΔΣ ή από πρόσωπο που αναφέρεται στο στοιχείο (α), (β) ή (γ), ή το οποίο ελέγχεται άμεσα ή έμμεσα από ένα τέτοιο πρόσωπο, ή το οποίο

	<p>ουστάθηκε προς όφελος ενός τέτοιου προσώπου, ή του οποίου τα οικονομικά συμφέροντα είναι ουσιωδώς ταυτόσημα με τα οικονομικά συμφέροντα ενός τέτοιου προσώπου.</p>
Πολιτική Καταλληλότητας	<p>Το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται δυνάμει του παρόντος Κανονισμού τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.</p> <p>Η Πολιτική Καταλληλότητας 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.</p>
Καταλληλότητα	<p>Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.</p> <p>Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος ΔΣ επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους, καλή φήμη και επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρίας δυνάμει του παρόντος Κανονισμού αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του ΔΣ στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.</p>
Διαφοροποίηση του ΔΣ	<p>Η συμμετοχή στο ΔΣ προσώπων των οποίων τα χαρακτηριστικά και ιδιότητες, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, του φύλου, του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού υποβάθρου τους, καθώς και της δυνατότητας εκπροσώπησης διαφοροποιημένων ομάδων μετόχων (μειοψηφίας), διαφέρουν στο βαθμό που ενδείκνυται για την ύπαρξη ποικιλίας απόψεων εντός του ΔΣ.</p>
Εισαγωγική κατάρτιση	<p>Κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο την προετοιμασία ενός προσώπου για να αναλάβει συγκεκριμένη νέα θέση ως μέλος του ΔΣ</p>
Εκπαίδευση	<p>Κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων, των γνώσεων ή των ικανοτήτων των μελών του ΔΣ</p>
Κανονισμός	<p>Ο παρών Κανονισμός για την Καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού Α.Ε.</p>

Άρθρο 2: Γενικές αρχές

1. Ο Κανονισμός είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένος και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.
2. Ο παρών Κανονισμός —ιδίως δε το Κεφάλαιο 6 αυτού— ισχύει και εφαρμόζεται σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 ως ισχύει και τυχόν ειδικότερων ρυθμίσεων που διαλαμβάνονται στο Καταστατικό της Εταιρίας, στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρία, στον Κανονισμό Λειτουργίας της και το εν γένει εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο της Εταιρίας.
3. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η Επιτροπή Ελέγχου, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και της Συμμόρφωσης ή/και η Νομική Υπηρεσία), δύναται να παρέχουν, κατά περίπτωση και εφόσον κριθεί τούτο σκόπιμο ή αναγκαίο, αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής του Κανονισμού.

Άρθρο 3: Έγκριση, επικαιροποίηση και δημοσιοποίηση του Κανονισμού

1. Ο παρών Κανονισμός εγκρίνεται από το ΔΣ της Εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 του ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη ΓΣ, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 3 του ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις του παρόντος Κανονισμού, ιδίως στον βαθμό που αφορούν μεταβολές στο νομικό πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης, εγκρίνονται από το ΔΣ κατόπιν εισήγησης του Γενικού Διευθυντή της ΓΔΝΥ & ΕΔ και σύμφωνης γνώμης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων. Εφόσον οι προτεινόμενες τροποποιήσεις είναι ουσιώδεις (δηλαδή, εφόσον εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο του παρόντος Κανονισμού, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια) υποβάλλονται προς τελική έγκριση στη ΓΣ. Ο εκάστοτε ισχύων Κανονισμός αναρτάται, επικαιροποιημένος, στον ιστότοπο της Εταιρίας. Απλές οργανωτικού χαρακτήρα μεταβολές εγκρίνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
2. Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Κανονισμού και η περιοδική ανά 2 έτη αξιολόγηση του αποτελούν ευθύνη του ΔΣ το οποίο συνδράμεται προς το σκοπό αυτό από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, την Επιτροπή Ελέγχου και τη ΓΔΝΥ & ΕΔ, καθώς από άλλες Υπηρεσιακές Μονάδες με συναφές αντικείμενο, όπως η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης, εφόσον κρίνεται σκόπιμο.
3. Η τεκμηρίωση όσον αφορά στην έγκριση του παρόντος Κανονισμού και τυχόν τροποποιήσεις του τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό. Η Εταιρία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ, καθώς και πιθανά μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.
4. Το ΔΣ συμπεριλαμβάνει στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 152 του ν. 4548/2018, ως ισχύει, αναφορά: (i) στον παρόντα Κανονισμό και στα πρόσωπα που είναι αρμόδια για την παρακολούθηση και εφαρμογή του, κατά την παράγραφο 2 ανωτέρω· (ii) στα πεπραγμένα των Επιτροπών του ΔΣ· (iii) στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του ΔΣ και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας· καθώς και (iv) σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του ΔΣ στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του ΔΣ και (v) σε πληροφορίες για τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος ΔΣ και κάθε κύριο διευθυντικό στέλεχος στην Εταιρία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΣ**Άρθρο 4: Χρόνος αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας**

1. Η Εταιρία διασφαλίζει την ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ και την αξιολογεί και επαναξιολογεί:

- (α) κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη μιας νέας, στρατηγικής σημασίας, επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρίας·
- (β) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ, μεταξύ άλλων:
 - (i) κατά τον διορισμό νέων μελών του ΔΣ, οπότε και η σχετική αξιολόγηση περιορίζεται στα νεοδιορισμένα μέλη·
 - (ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του ΔΣ, οπότε και η αξιολόγηση περιορίζεται στα μέλη των οποίων η θέση έχει μεταβληθεί·
- (γ) σε συνεχή βάση:
 - (i) σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ·
 - (ii) σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ, ή της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική συγκρούσεων συμφερόντων της Εταιρίας·
 - (iii) εφόσον υφίστανται επαρκείς ενδείξεις περί της εμπλοκής ή του κινδύνου εμπλοκής της Εταιρίας σε νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και χρηματοδότησης της τρομοκρατίας·
 - (iv) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το ΔΣ·
 - (v) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ·
 - (vi) σε περίπτωση που το εν λόγω μέλος αναλάβει πρόσθετη θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου ή αρχίσει να ασκεί διοικητικές ή διευθυντικές αρμοδιότητες σε έτερα νομικά πρόσωπα.

2. Η Εταιρία διασφαλίζει ότι το ΔΣ διαθέτει *συνολικά* επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία, ώστε να μπορεί να κατανοεί τις δραστηριότητες του Ομίλου ΔΕΗ, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων. Παρά τις απαιτήσεις πείρας, γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται για κάθε ένα εκ των μελών του ΔΣ, σε ατομικό επίπεδο, θα πρέπει να διασφαλίζεται επιπροσθέτως ότι η *συνολική* σύνθεση του ΔΣ αποτυπώνει και αντικατοπτρίζει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών. Η Εταιρία διασφαλίζει ανά πάσα στιγμή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ και, με πρωτοβουλία και επιμέλεια της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, την αξιολογεί και την επαναξιολογεί, :

- (α) κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη της νέας δραστηριότητας·
- (β) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ, μεταξύ άλλων:
 - (i) κατά τον διορισμό νέων μελών του ΔΣ·
 - (ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του ΔΣ·
- (γ) σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του ΔΣ·
- (δ) σε συνεχή βάση:
 - (i) στις περιπτώσεις που περιγράφονται ανωτέρω στην περίπτωση (γ) του άρθρου 4·

(ii) σε περίπτωση που επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή της Εταιρίας, σε ατομική βάση ή σε επίπεδο Ομίλου ΔΕΗ·

(iii) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

Άρθρο 5: Κοινές απαιτήσεις ως προς τον χρόνο και τις προϋποθέσεις διενέργειας της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας

1. Με πρωτοβουλία και ευθύνη των Αρμοδίων Υπηρεσιών διασφαλίζεται ότι η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ **διενεργείται πριν από τον διορισμό τους**. Όπου κρίνεται σκόπιμο, η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει διάφορες εναλλακτικές συνθέσεις του ΔΣ που μπορούν να προταθούν στους μετόχους.

2. Κατά παρέκκλιση, η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας μπορεί να διενεργείται μετά την εκλογή του μέλους ΔΣ σε περίπτωση κατά την οποία η διενέργεια πλήρους αξιολόγησης καταλληλότητας πριν από τον διορισμό ενός μέλους θα διατάρασσε την ορθή λειτουργία του ΔΣ, μεταξύ άλλων λόγω των ακόλουθων καταστάσεων: (i) όταν η ανάγκη αντικατάστασης μελών προκύπτει κατά τρόπο αιφνίδιο ή απρόβλεπτο (πχ, θάνατος μέλους)· και (ii) όταν ένα μέλος απαλλάσσεται των καθηκόντων του επειδή δεν είναι πλέον κατάλληλο.

Στις ανωτέρω δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η εκλογή των μελών του ΔΣ θα πρέπει να πραγματοποιείται με την επιφύλαξη της θετικής αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων αξιολογεί την καταλληλότητα των μελών και τη σύνθεση του ΔΣ το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία εκλογής των μελών. Εντός της ίδιας προθεσμίας, το ΔΣ αναρτά στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας τις σχετικές πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 3 του άρθρου 19.

Εάν από την επακόλουθη αξιολόγηση που διενεργεί η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων προκύπτει ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για τη θέση του, το εν λόγω μέλος θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά χωρίς καθυστέρηση. Ομοίως, θα πρέπει να ενημερώνονται και οι μέτοχοι για το αποτέλεσμα της εκ των υστέρων αξιολόγησης και για την ανάγκη διορισμού διαφορετικών μελών.

3. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μεμονωμένων μελών του ΔΣ κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ και αντιστρόφως. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συνολική σύνθεση του ΔΣ ή των Επιτροπών του δεν θα πρέπει να οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο.

4. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της οικείας αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Άρθρο 6: Κριτήρια ατομικής καταλληλότητας

1. Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται ιδίως με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

- (α) Διάθεση επαρκούς χρόνου (άρθρο 7)
- (β) Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας (άρθρο 8)
- (γ) Εχέγγυα ήθους και φήμης (άρθρο 9)
- (δ) Ανεξαρτησία κρίσης και έλλειψη συγκρούσεων συμφερόντων (άρθρο 10)

Τα ως άνω κριτήρια 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 των παραγράφων 4 έως 6 του άρθρου 3 και των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020 και της παραγράφου 1 του άρθρου 44 του ν. 4449/2017— εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας.

Άρθρο 7: Διάθεση επαρκούς χρόνου

1. Όλα τα μέλη του ΔΣ 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 του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη και εξετάζονται η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί ή πρόκειται να ανατεθούν στο αντίστοιχο μέλος του ΔΣ, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα διοικητικά συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

2. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητες της εταιρίας, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

3. Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα μέλος, λαμβάνονται υπόψη και εξετάζονται τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- (α) ο αριθμός των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε έτερες εταιρίες —λαμβανομένων υπόψη των πιθανών συνεργειών σε περιπτώσεις στις οποίες οι θέσεις αυτές κατέχονται εντός του Ομίλου ΔΕΗ— συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες το μέλος ενεργεί εξ ονόματος έτερου νομικού προσώπου ή ως αναπληρωτής μέλους του διοικητικού συμβουλίου έτερου νομικού προσώπου ·
- (β) το μέγεθος, η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της νομικής οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου και, ειδικότερα, αν πρόκειται για οντότητα εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΕΕ) ·
- (γ) ο τόπος κατοικίας του μέλους και ο χρόνος ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο ·
- (δ) ο αριθμός των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του ΔΣ ·

- (ε) οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους·
- (στ) τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του ΔΣ·
- (ζ) η φύση της συγκεκριμένης θέσης και οι αρμοδιότητες του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου του ΔΣ ή του Προέδρου ή μέλους Επιτροπής του ΔΣ, το κατά πόσον το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση·
- (η) άλλες εξωτερικές επαγγελματικές δραστηριότητες, και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες και εντός και εκτός της ΕΕ·
- (θ) η απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση· και
- (ι) τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του μέλους που η Εταιρία δύναται να θεωρεί κατά περίπτωση ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από το μέλος.

Όλα τα μέλη του ΔΣ ενημερώνουν πάραυτα τη Γραμματεία του ΔΣ και τις Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας σχετικά με τις τυχόν υποχρεώσεις ή/και την ετεροαποχόληση που έχουν αναλάβει κατά τα αναφερόμενα αμέσως ανωτέρω. Για το σκοπό αυτό, η Εταιρία χρησιμοποιεί το Υπόδειγμα του Τμήματος Ι του Παραρτήματος στον παρόντα Κανονισμό. Τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να επικαιροποιούν τις παρασχεθείσες πληροφορίες.

4. Η Εταιρία καταχωρεί γραπτώς τους ρόλους, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες ικανότητες για τις διάφορες θέσεις στο πλαίσιο του ΔΣ καθώς και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση. 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 του ΔΣ στις οποίες συμμετέχει ως μέλος, χρησιμοποιώντας το Υπόδειγμα του Τμήματος ΙΙ του Παραρτήματος στον παρόντα Κανονισμό. Η Εταιρία ζητεί από τα μέλη του ΔΣ να επιβεβαιώσουν ότι είναι σε θέση να αφιερώσουν αυτόν τον χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους (βλ. Υπόδειγμα του Τμήματος ΙΙ του Παραρτήματος).

5. Η Εταιρία, διά της Γραμματείας του ΔΣ, παρακολουθεί εάν τα μέλη του ΔΣ αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται. Στο ίδιο πλαίσιο, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη και εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά στην αφιέρωση επαρκούς χρόνου από άλλα μεμονωμένα μέλη του ΔΣ.

6. Η Εταιρία, διά της Γραμματείας του ΔΣ, τηρεί αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και άλλων θέσεων που κατέχουν τα μέλη του ΔΣ. Τα εν λόγω αρχεία επικαιροποιούνται όταν ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρία κάποια μεταβολή ή όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Εταιρίας. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός μέλους του ΔΣ να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, το ΔΣ, κατόπιν εισήγησης των Αρμόδιων Υπηρεσιών, επαναξιολογεί την ικανότητα του μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

Άρθρο 8: Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

1. 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. 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 ΔΣ. Τα μέλη του ΔΣ γνωρίζουν και 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, τη δομή του Ομίλου ΔΕΗ και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν εξ αυτής της δομής.

2. Η εμπειρία των μελών του ΔΣ καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί. Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους μπορεί να λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις δραστηριότητες της Εταιρίας ή άλλους συναφείς τομείς. Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος του ΔΣ, 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.

3. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων 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 και κατάρτισης·
- (γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί· και
- (δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του ΔΣ.

Για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, κάθε μέλος ή υποψήφιο μέλος του ΔΣ υποβάλλει, μέσω της Γραμματείας του Διοικητικού Συμβουλίου, τις σχετικές πληροφορίες στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων (βλ. Τμήμα ΙΙΙ του Παραρτήματος).

4. Για τη δέουσα αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μελών του ΔΣ, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας χρησιμοποιούν, ενδεικτικά, τον κατάλογο σχετικών δεξιοτήτων που παρατίθεται στο Τμήμα ΙV του Παραρτήματος του παρόντος Κανονισμού, λαμβανομένων υπόψη του ρόλου και των καθηκόντων της θέσης που καταλαμβάνει το μέλος του ΔΣ. Σε ό,τι αφορά στις γνώσεις των μελών του ΔΣ, εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο και προφίλ του κάθε μέλους και το κατά πόσον σχετίζεται με τους, εν ευρεία έννοια, τομείς δραστηριότητας της Εταιρίας. Ειδικότερα, οι επιστημονικές και επαγγελματικές γνώσεις και εμπειρίες στους τομείς της ενέργειας, των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της συμμετοχής στην άσκηση διοίκησης βιομηχανικών ή/και εμπορικών επιχειρήσεων, θεωρούνται συναφείς με τους, εν ευρεία έννοια, τομείς δραστηριότητας της Εταιρίας.

5. Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται

από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επαγγελματικής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που είχε και πρόκειται να έχει το μέλος στο πλαίσιο αυτής και τον βαθμό ευθύνης του.

6. Σύμφωνα και με τα διαλαμβανόμενα ανωτέρω στην παράγραφο 4, **κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας ενός μέλους του ΔΣ**, θα πρέπει να δίνεται προσοχή στη θεωρητική και πρακτική εμπειρία όσον αφορά τις ακόλουθες θεματικές περιοχές: ενέργεια· χρηματοοικονομικές αγορές και υπηρεσίες· κανονιστικό πλαίσιο των χρηματοπιστωτικών αγορών και των αγορών ενέργειας· στρατηγικό σχεδιασμό· διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μείωση των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει η Εταιρία)· λογιστική και ελεγκτική· αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών οργανωτικών ρυθμίσεων της Εταιρίας, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου.

7. Ειδικώς, τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, θα πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία: η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το μέλος και το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης· η διάρκεια υπηρεσίας· η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το μέλος κατείχε τη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της· το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του μέλους· οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης· ο αριθμός υφισταμένων.

8. Ειδικώς, τα μη-εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, πέραν των δεξιοτήτων της παραγ. 4 του παρόντος άρθρου, θα πρέπει επιπροσθέτως να ανταποκρίνονται και να καλύπτουν τα κριτήρια και τις ιδιότητες που περιγράφονται στο τμήμα IV του Παραρτήματος του παρόντος. Επιπροσθέτως θα πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών του ΔΣ. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων που αφορούν τη διαχείριση, την εποπτεία ή τον έλεγχο βιομηχανικών ή εμπορικών επιχειρήσεων, ιδίως από τον χώρο της Ενέργειας.

Άρθρο 9: Εχέγγυα ήθους και φήμης

1. Τα μέλη του ΔΣ διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα. 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, λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές διαθέσιμες πληροφορίες για τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται κατωτέρω στις παραγράφους 2 έως 6. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει επίσης να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών τυχόν συμβάντων ή σκάνδαλων σημασίας στη φήμη ενός μέλους. Σε κάθε περίπτωση, επαφίεται στις Αρμόδιες Υπηρεσίες και, τελικώς, στο ΔΣ η αξιολόγηση ως προς τον βαθμό στον οποίο η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά του (υποψήφιου) μέλους—όπως τούτη προκύπτει από τις πληροφορίες που συλλέγονται με βάση τα κατωτέρω αναφερόμενα στις παραγράφους 2 έως 6—εγείρει βάσιμες αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διοίκηση της Εταιρίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες και, τελικώς, το ΔΣ δύνανται, επί τη βάση δεόντως αιτιολογημένης απόφασης,

να προσδώσει διαφορετική βαρύτητα στους παράγοντες ή καταστάσεις που αναφέρονται κατωτέρω στις παραγράφους 2 έως 6 ή/ και να λάβουν υπόψη τους άλλα πραγματικά περιστατικά, καταστάσεις και παράγοντες που επιδρούν κατά τρόπο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στην ανωτέρω αξιολόγηση της φήμης και ήθους του (υποψήφιου) μέλους του ΔΣ.

2. Με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, κάθε πρόσφορο στοιχείο, ιδίως το ποινικό μητρώο, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, με συνεκτίμηση του είδους της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, της ποινής που επιβλήθηκε, του σταδίου στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Θα πρέπει επίσης να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους του ΔΣ. Θα πρέπει δε να λαμβάνεται υπόψη τυχόν σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο, με συνεκτίμηση των περιόδων παραγραφής που ισχύουν σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

3. Με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας που εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, καθώς και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

(α) καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα: (i) αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις δραστηριότητες περί την ενέργεια, τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες, ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση προνομιακών πληροφοριών· (ii) αδικήματα απάτης ή οικονομικά εγκλήματα· (iii) φορολογικά αδικήματα· και (iv) άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά στις εταιρίες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών·

(β) άλλα σχετικά μέτρα που έχουν ληφθεί από οποιανδήποτε Εποπτική Αρχή ή Επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις δραστηριότητες που αναφέρονται ανωτέρω υπό (α)(i).

4. Οι εν εξελίξει έρευνες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες έρευνες με την επιφύλαξη των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων. Ομοίως, λοιπές εκθέσεις και πορίσματα με αξιόπιστο περιεχόμενο (πχ, πληροφοριακό υλικό που προκύπτει στο πλαίσιο καταγγελιών δυσλειτουργιών (whistleblowing)) θα πρέπει, επίσης, να λαμβάνονται υπόψη.

5. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας του μέλους του ΔΣ, θα πρέπει να εξετάζονται οι δυνητικές επιπτώσεις των ακόλουθων καταστάσεων που σχετίζονται με τις παρελθούσες και τις τρέχουσες επιχειρηματικές επιδόσεις και την οικονομική ευρωστία του μέλους του ΔΣ:

(α) αν πρόκειται για οφειλέτη σε αδυναμία πληρωμής (πχ, που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία σε αξιόπιστο γραφείο πίστης, εφόσον είναι διαθέσιμο)·

(β) οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνση του μέλους ή στις οποίες το μέλος κατείχε ή κατέχει σημαντικό μερίδιο ή ασκούσε ή ασκεί επιρροή, με ιδιαίτερη προσοχή σε τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και

αν και με ποιον τρόπο το μέλος έχει συμβάλει στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες·

(γ) κήρυξη προσωπικής πτώχευσης· και

(δ) με την επιφύλαξη του τεκμηρίου αθωότητας, αγωγές ενώπιον πολιτικών δικαστηρίων, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, σημαντικές επενδύσεις ή ανοίγματα και δάνεια που έχουν συναφθεί, στον βαθμό που ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ευρωστία του μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητά του ή τελούν υπό τη διεύθυνσή του, ή στις οποίες το μέλος κατέχει σημαντικό μερίδιο.

6. Κάθε μέλος του ΔΣ θα πρέπει να διακρίνεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και ειλικρίνειας. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, θα πρέπει να εξετάζονται επίσης τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

(α) τυχόν ενδείξεις ότι ο ενδιαφερόμενος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες αρχές·

(β) απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας·

(γ) οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση·

(δ) έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας· και

(ε) τυχόν άλλες ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

7. Λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους και τα κριτήρια ήθους και φήμης που παρατίθενται ανωτέρω στις παραγράφους 1 έως 6, η σχετική αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας των (υποψήφιων) μελών του ΔΣ, διενεργείται από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες επί τη βάση σχετικού Ερωτηματολογίου-Δήλωσης που παρατίθεται στο Τμήμα V του Παραρτήματος. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες υποβάλλουν, το ταχύτερο δυνατόν, την εισήγησή τους στο ΔΣ.

Άρθρο 10: Ανεξαρτησία κρίσης και έλλειψη συγκρούσεων συμφερόντων - καθηκόντων

1. Ως «Κατάσταση Σύγκρουσης Συμφερόντων» νοείται κάθε κατάσταση κατά την οποία ένα σύνολο περιστάσεων δημιουργεί τον κίνδυνο οι επαγγελματικές/διαχειριστικές κρίσεις ή ενέργειες που αφορούν ένα πρωτεύον συμφέρον, όπως το καθήκον πίστης προς τα συμφέροντα της Εταιρίας, να επηρεάζονται ανεπίτρεπτα από ένα δευτερεύον συμφέρον ή καθήκον. Περιλαμβάνει κάθε περίπτωση, επαγγελματική ή προσωπική, η οποία θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει με αθέμιτο τρόπο την ικανότητα ενός προσώπου να εκτιμήσει μια κατάσταση ή να λάβει μια απόφαση, ανεξάρτητα και αμερόληπτα, και η οποία έχει ως πιθανό αποτέλεσμα να τεθούν τα συμφέροντα της Εταιρίας σε κίνδυνο. Αναλυτικότερα, για την ύπαρξη κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων ή καθηκόντων απαιτείται η συνδρομή όλων των εξής προϋποθέσεων : (α) πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, που διαχειρίζεται περιουσία της Εταιρίας, το οποίο (β) αντιμετωπίζει πραγματικά περιστατικά, ιδίως προσωπικού συμφέροντος, που ευλόγως μπορεί α οδηγήσουν σε (γ) εσωτερική σύγκρουση ικανή να (δ) υπεισέρχεται και επηρεάζει αποφασιστικά τη διαμόρφωση της κρίσης του υπόψη προσώπου στη

διαχείριση που του έχει ανατεθεί με τρόπο ώστε (ε) να μην εξυπηρετούνται κατά τον αναμενόμενο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρίας.

2. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να λειτουργούν με την απαραίτητη για την επιτέλεση του διαχειριστικού καθήκοντος (fiduciary duty) που τους έχει ανατεθεί, ανεξαρτησία γνώμης και κρίσης, όπως θα καταδεικνύεται ιδίως κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων στους κόλπους του ΔΣ και συνιστά απαίτηση για κάθε μέλος του ΔΣ ασχέτως εάν θεωρείται ότι το μέλος είναι «ανεξάρτητο» ή μη, σύμφωνα με το άρθρο 18. Όλα τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να επιδίδονται ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και θα πρέπει να είναι σε θέση να διαμορφώνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους.

3. Οι ρυθμίσεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και αφορούν, πέραν των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα συγγενικά τους πρόσωπα έως και β' βαθμού συγγένειας, τους/τις συζύγους και όσα πρόσωπα συνοικούν με τα μέλη ή νομικά πρόσωπα που ελέγχουν τα ως άνω πρόσωπα.

4. Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής, Κατάσταση δυνητικής Σύγκρουσης Συμφερόντων θεωρείται ότι κατ' αρχήν υπάρχει στις περιπτώσεις που μέλος του ΔΣ ή τα πρόσωπα της παραπάνω παραγράφου 3 ιδίως εάν :

(i) είναι μέτοχοι με ποσοστό άνω του 10% των μετοχών, εταιρικών μεριδίων ή κάθε άλλου τύπου δικαιωμάτων συμπεριλαμβανόμενων των δικαιωμάτων ψήφου στην εταιρία αυτή ή, σε περίπτωση εισηγμένων εταιριών, ποσοστό μετοχών που αντιστοιχεί σε 3% των δικαιωμάτων ψήφου ή του μετοχικού κεφαλαίου ή είναι εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατο διευθυντικό στέλεχος εταιρείας που ασκεί ανταγωνιστική έναντι της Εταιρίας δραστηριότητα

(ii) έχουν οιασδήποτε φύσεως επιχειρηματική σχέση με την Εταιρία ή τις θυγατρικές αυτής, όπως για παράδειγμα (α) σύμβαση έργου, προμήθειας ή παροχής υπηρεσιών (β) σύμβαση εκμετάλλευσης περιουσιακών στοιχείων, όπως μίσθωση (γ) σύμβαση δανείου, δυνάμει της οποίας, το νομικό ή το φυσικό πρόσωπο αποκτά ουσιώδες οικονομικό συμφέρον, το οποίο αποτελεί σημαντικό ποσοστό του συνολικού εισοδήματός του ή του κύκλου εργασιών σε περίπτωση που πρόκειται για επιχείρηση. Μια επιχειρηματική σχέση μπορεί να θεωρηθεί ως ουσιώδης αν η αξία της συναλλαγής (ή του συνόλου των υφιστάμενων συναλλαγών) μεταξύ του νομικού ή φυσικού προσώπου και της Εταιρίας ή των θυγατρικών αυτής, αντιστοιχεί τουλάχιστον, είτε, όσον αφορά το εν λόγω νομικό ή φυσικό πρόσωπο, για το μεν νομικό πρόσωπο σε 5% επί του ετήσιου κύκλου εργασιών του και για το δε φυσικό πρόσωπο σε 10% επί του ετησίου εισοδήματος, είτε όσον αφορά στην Εταιρία ή τις θυγατρικές της.

Για τους σκοπούς της παραγράφου αυτής, τα ποσοστά συμμετοχής σε μια εταιρεία μέλους και όλων των συγγενών του λαμβάνονται υπ' όψιν αθροιστικά.

5. Κατά την αξιολόγηση της «ανεξάρτητης κρίσης ή βούλησης» όπως αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, η Εταιρία, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων σε συνεργασία με τη Γραμματεία του ΔΣ, όποτε τούτο κρίνεται απαραίτητο, εξετάζει αν τα μέλη του ΔΣ έχουν:

(α) τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: (i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του ΔΣ· (ii) την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα

μέλη του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα· και (iii). την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink)·

(β) συγκρούσεις συμφερόντων ή καθηκόντων σε βαθμό που παρεμποδίζουν την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.

6. Ειδικώς, σε σχέση με τη γνωστοποίηση των ιδίων συμφερόντων των μελών του ΔΣ που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρίας καθώς και τον εντοπισμό και δημοσιοποίηση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που ανακύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων των μελών του ΔΣ, η Εταιρία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει συγκεκριμένη Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Συγκρούσεων Συμφερόντων (στο εξής, «Πολιτικής Αντιμετώπισης Συγκρούσεων Συμφερόντων»), η οποία και παρατίθεται στο Τμήμα VI του Παραρτήματος..

7. Κατά την αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων συμπεριφοράς ενός μέλους του ΔΣ που αναφέρονται στην παράγραφο 2 (στοιχείο 'α'), θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η παρελθούσα και τρέχουσα συμπεριφορά του μέλους, ιδίως εντός της Εταιρίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Άρθρο 11: Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ της Εταιρίας

1. Το ΔΣ είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στη διοίκηση της Εταιρίας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

2. Τα μέλη του ΔΣ συλλογικά 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. Επίσης, τα μέλη του ΔΣ συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε αποτελεσματική ουσιαστική παρακολούθηση της λειτουργίας της Εταιρείας συνολικά..

3. Όλοι οι βασικοί τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρίας καλύπτονται από το ΔΣ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Ειδικότερα, στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. παρίσταται επαρκής αριθμός μελών του, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

4. Το ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει υψηλό επίπεδο διευθυντικών δεξιοτήτων, ενώ το ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του και για να είναι σε θέση να κατανοεί και να επεξεργάζεται τις εισηγήσεις για τη λήψη των σχετικών αποφάσεων.

5. Η σύνθεση του ΔΣ αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό, η σύνθεση του ΔΣ διασφαλίζει ότι το ΔΣ, ως σύνολο, κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη του είναι συλλογικά υπεύθυνα, και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική 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·

6. Η Εταιρία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού περιθωρίων βελτιώσεων σε ό,τι αφορά στη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το ΔΣ της Εταιρίας, με πρωτοβουλία και επιμέλεια της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, προβαίνει σε αξιολόγησή του ετησίως*, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στο άρθρο 16.

Άρθρο 12: Πολυμορφία, ισότητα και επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

1. Η Εταιρία διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Πολυμορφίας (βλ. Τμήμα VII του Παραρτήματος) με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο ΔΣ και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του ΔΣ, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων. Η Πολιτική Πολυμορφίας λαμβάνεται υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του ΔΣ.

2. Η Εταιρία διασφαλίζει, μέσω της υιοθέτησης και εφαρμογής Πολιτικής Πολυμορφίας, ότι δεν γίνεται κανένας αποκλεισμός όσον αφορά στη δυνατότητα επιλογής και εκλογής ως μέλος του ΔΣ εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

3. Η Εταιρία οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο.

4. Αντιστοίχως, η Εταιρία, μέσω των Αρμοδίων Υπηρεσιών, αναλαμβάνει τις δέουσες πρωτοβουλίες για την εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο ευρύτερου φάσματος μετόχων, που, είτε μεμονωμένα, είτε αθροιστικά αντιστοιχούν στο 10% τουλάχιστον του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της τα κριτήρια αυτά κατά την υποβολή προτάσεων για εκλογή των μελών ΔΣ.

Άρθρο 13: Εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του ΔΣ

1. Τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να διατηρούν και να εμβαθύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες, μεριμνούν, αφενός, για την εισαγωγική κατάρτιση των μελών του ΔΣ, ούτως ώστε να τους παρέχεται η δυνατότητα να κατανοήσουν σαφώς τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, και, αφετέρου, για τη διοργάνωση σχετικών γενικών και, κατά περίπτωση, εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης.

2. Όλα τα νεοδιορισμένα μέλη του ΔΣ λαμβάνουν τις βασικές πληροφορίες για τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, το

* Τροποποίηση με Απόφαση ΟΓΔΝΥΕΔ υπ' αρ. 203041/5-04-2024 σε συνέχεια της εξουσιοδότησης του από το Δ.Σ. με την Απόφαση υπ. Αρ. 45/10-05-2022 του Διοικητικού Συμβουλίου και τη σύμφωνη γνώμη της ΕΥΑΠ (Πρακτικό υπ' αρ. 2/05-04-2024).

αργότερο ένα (1) μήνα μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενώ η εισαγωγική κατάρτιση τους θα πρέπει να ολοκληρώνεται το συντομότερο δυνατόν από την εκλογή του μέλους του ΔΣ και πάντως το αργότερο εντός εννέα (9) μηνών από τον χρόνο εκλογής.

3. Οι πολιτικές και οι διαδικασίες για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση αποτελούν μέρος της συνολικής πολιτικής καταλληλότητας και καθορίζουν τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- (α) τους στόχους εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης·
- (β) τις αρμοδιότητες για την κατάρτιση λεπτομερούς προγράμματος εκπαίδευσης·
- (γ) τις βασικές θεματικές περιοχές που πρέπει να καλύπτει η εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση (βλ. σχετικά Τμήμα VIII του Παραρτήματος).

4. Για την ανάπτυξη της πολιτικής εισαγωγικής κατάρτισης, συνεργάζονται οι Αρμόδιες Υπηρεσίες με τη Δ/νση Προσλήψεων, Ανάπτυξης και Εκπαίδευσης, καθώς και, όπου κρίνεται αναγκαίο, με τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Ωστόσο, η Εταιρία δύναται να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες κατάρτισης και εκπαίδευσης τρίτων-εξωτερικών φορέων.

5. Οι πολιτικές και οι διαδικασίες καθώς και τα σχέδια εκπαίδευσης θα πρέπει να επικαιροποιούνται ώστε να λαμβάνονται υπόψη αλλαγές ως προς τη Διακυβέρνηση, στρατηγικές αλλαγές, νέα προϊόντα και άλλες σχετικές αλλαγές, καθώς και αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία και εξελίξεις στην αγορά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΣ

Άρθρο 14: Αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ

Τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας στις Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας την τεκμηρίωση που απαιτείται σύμφωνα με το Τμήμα ΙΧ του Παραρτήματος. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του ΔΣ, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων οφείλει:

- (α) να συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα του μέλους μέσω διαφόρων διαύλων και μέσων (πχ, τίτλοι σπουδών και πιστοποιητικά, συστατικές επιστολές, βιογραφικά σημειώματα, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια)·
- (β) να συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με τη φήμη, την ακεραιότητα, την ειλικρίνεια και την ανεξάρτητη βούληση του υπό αξιολόγηση προσώπου·
- (γ) να ζητά από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να βεβαιώνει την ακρίβεια των παρεχόμενων πληροφοριών και να προσκομίζει αποδεικτικά στοιχεία των εν λόγω πληροφοριών, όπου κρίνεται αναγκαίο·
- (δ) να ζητά από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να δηλώνει τυχόν πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων·
- (ε) να επικυρώνει, στο μέτρο του δυνατού, την ορθότητα των πληροφοριών που έχουν παρασχεθεί από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο· και
- (στ) όπου κρίνεται αναγκαίο, να εισηγείται προς το ΔΣ τη λήψη διορθωτικών μέτρων για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ σύμφωνα με το άρθρο 17.

Άρθρο 15: Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ

Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ, αξιολογείται χωριστά η σύνθεση του ΔΣ υπό την εκτελεστική και υπό την εποπτική του αρμοδιότητα. Η αξιολόγηση για τη συλλογική καταλληλότητα χρησιμοποιεί το υπόδειγμα του πίνακα καταλληλότητας που περιλαμβάνεται στο Τμήμα Χ του Παραρτήματος.

Άρθρο 16: Συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση της καταλληλότητας του ΔΣ

1. Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ επικεντρώνεται στο κατά πόσον το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων και της αντίστοιχης κατάστασης ή του γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια (επαν)αξιολόγησης, καθώς και των επιπτώσεων που έχει στην πραγματική ή την απαιτούμενη καταλληλότητα.

2. Η διαρκής παρακολούθηση και αξιολόγηση των ατομικών και συλλογικών επιδόσεων των μελών του ΔΣ πραγματοποιείται από το ΔΣ με πρωτοβουλία και εισήγηση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, η οποία συνεργάζεται με και συνδράμεται, όπου είναι αναγκαίο, από τις Αρμόδιες Υπηρεσίες. Στο πλαίσιο της εν λόγω συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης της (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας εξετάζονται ενδεικτικά τα εξής:

(α) η αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο ΔΣ, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τη λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τυχόν συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από την ως άνω λειτουργία·

(β) η αποτελεσματική και συνετή διαχείριση της Εταιρίας, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το ΔΣ ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας·

(γ) η ικανότητα του ΔΣ να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας·

(δ) η επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, τον βαθμό συμμετοχής, την καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των μελών του ΔΣ κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων·

(ε) κάθε μεταβολή στη σύνθεση του ΔΣ και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής της Εταιρίας·

(στ) οι στόχοι επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την Εταιρία και το ΔΣ·

(ζ) η ανεξάρτητη βούληση των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του ΔΣ με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων·

(η) ο βαθμός στον οποίο η σύνθεση του ΔΣ έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται στην Πολιτική Πολυμορφίας (Τμήμα VII του Παραρτήματος)·

(θ) τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης της Εταιρίας· και

(ι) τυχόν εύλογες υπόνοιες ως προς την πιθανή εμπλοκή ή τον κίνδυνο εμπλοκής της Εταιρίας σε νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες.

3. Η (επαν)αξιολόγηση της (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας του ΔΣ διενεργείται ετησίως* και οποτεδήποτε άλλοτε κρίνεται απαραίτητο —ενδεικτικά όταν συντρέχει οιαδήποτε εκ των περιπτώσεων που περιγράφονται στην παράγραφο 2. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων αναφέρει στο ΔΣ το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, τον λόγο διενέργειας της επαναξιολόγησης (ακόμη και αν δεν διατυπώνονται συστάσεις σχετικά με αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ ή άλλα μέτρα), καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά στις αδυναμίες που εντοπίστηκαν. Οι συστάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα και την αντικατάσταση μελών του ΔΣ. Το ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη σχετική αναφορά και να αποφαινεται επί των συστάσεων που διατυπώνουν η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και σε περίπτωση μη υιοθέτησης των συστάσεων, να τεκμηριώνει τους λόγους στους οποίους βασίζεται αυτή η απόφαση.

Άρθρο 17: Διορθωτικά μέτρα

1. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω στα άρθρα 14 έως 16 προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του ΔΣ, το πρόσωπο αυτό δεν θα πρέπει να διοριστεί. Εάν διαπιστωθεί η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός (ήδη διορισμένου) μέλους του ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το ΔΣ οφείλει να προβεί αμελλητί στην παύση και στην αντικατάστασή του. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των μελών, η Εταιρία λαμβάνει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

2. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που περιγράφεται ανωτέρω στα άρθρα 14 έως 16 προκύπτει το συμπέρασμα ότι το ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρία προβαίνει εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων. Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, λαμβάνεται υπόψη η ιδιαίτερη κατάσταση και οι συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του ΔΣ. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα: αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του ΔΣ · αντικατάσταση ορισμένων μελών · πρόσληψη πρόσθετων μελών · πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων · εκπαίδευση μεμονωμένων μελών · ή εκπαίδευση για το ΔΣ συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

* Τροποποίηση με Απόφαση ΟΓΔΝΥΕΔ υπ' αρ. 203041/5-04-2024 σε συνέχεια της εξουσιοδότησης του από το Δ.Σ. με την Απόφαση υπ. Αρ. 45/10-05-2022 του Διοικητικού Συμβουλίου και τη σύμφωνη γνώμη της ΕΥΑΠ (Πρακτικό υπ' αρ. 2/5-04-2024).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΤΟ ΔΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**Άρθρο 18: Δομή, σύνθεση και λειτουργία του ΔΣ**

1. Η δομή, σύνθεση και λειτουργία του ΔΣ της Εταιρίας -όπως αυτή περιγράφεται αναλυτικά στο Καταστατικό, στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας ή σε έτερα κανονιστικά κείμενα της Εταιρίας (πχ, Κανονισμός Λειτουργίας του ΔΣ)- πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει το θεσμικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης (ν. 4706/2020, ως ισχύει).

2. Το ΔΣ αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η ιδιότητα των μελών του ΔΣ ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών ορίζεται από το ΔΣ. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη εκλέγονται από τη ΓΣ· ωστόσο, σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο απώλειας της ιδιότητας ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, που έχει ως συνέπεια ο αριθμός των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών να υπολείπεται του ελάχιστου εκ του νόμου απαιτούμενου αριθμού, το ΔΣ ορίζει ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος μέχρι την επόμενη ΓΣ, είτε αναπληρωματικό μέλος, σε περίπτωση που υφίσταται βάσει του άρθρου 81 του ν. 4548/2018, είτε υφιστάμενο μη εκτελεστικό μέλος ή νέο μέλος που εκλέγει σε αντικατάσταση, εφόσον πληρούνται τα κριτήρια περί ανεξαρτησίας που θέτει το οικείο θεσμικό πλαίσιο και ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας. Σε κάθε περίπτωση, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του και, πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2)· αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Ειδικώς σε ό,τι αφορά την ιδιότητα του Προέδρου του ΔΣ είναι δυνατόν να συμπίπτει με αυτήν του Διευθύνοντος Συμβούλου. Στην περίπτωση αυτή, το ΔΣ διορίζει υποχρεωτικά Αντιπρόεδρο εκ των μη εκτελεστικών μελών του. Για την αναπλήρωση του Προέδρου ή/και του Διευθύνοντος Συμβούλου εφαρμόζονται τα σχετικά προβλεπόμενα στο Καταστατικό.

Η Εταιρία υποβάλλει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς τα πρακτικά της συνεδρίασης του ΔΣ ή της ΓΣ, που έχει ως θέμα τη συγκρότηση ή τη θητεία των μελών του ΔΣ, εντός είκοσι (20) ημερών από το πέρας αυτής.

3. Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ:

- (i) είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το ΔΣ·
- (ii) διαβουλεύονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής· και
- (iii) σε καταστάσεις κρίσεων ή κινδύνων, καθώς και όταν επιβάλλεται από τις συνθήκες να ληφθούν μέτρα τα οποία αναμένεται ευλόγως να επηρεάσουν σημαντικά την Εταιρία (πχ, όταν πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με την εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρίας), ενημερώνουν αμελλητί και εγγράφως το ΔΣ, είτε από κοινού είτε χωριστά, υποβάλλοντας σχετική έκθεση με τις εκτιμήσεις και τις προτάσεις τους·

4. Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών:

- (i) παρακολουθούν και εξετάζουν τη στρατηγική της Εταιρίας και την υλοποίησή της, καθώς και την επίτευξη των στόχων της·
- (ii) διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και του ελέγχου των επιδόσεών τους· και

(iii) εξετάζουν και εκφράζουν απόψεις σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα εκτελεστικά μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών·

5. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ υποβάλλουν, από κοινού ή το καθένα χωριστά, αναφορές και εκθέσεις προς την τακτική ή έκτακτη ΓΣ της Εταιρίας, ανεξάρτητα από τις εκθέσεις που υποβάλλει το ΔΣ. Στις συνεδριάσεις του ΔΣ που έχουν ως θέμα την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων της Εταιρίας, ή η ημερήσια διάταξη των οποίων περιλαμβάνει θέματα για την έγκριση των οποίων προβλέπεται η λήψη απόφασης από τη ΓΣ με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, σύμφωνα με τον ν. 4548/2018 και το Καταστατικό της Εταιρίας, το ΔΣ βρίσκεται σε απαρτία, όταν παρίστανται δύο (2) τουλάχιστον ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

6. Οι βασικές αρμοδιότητες της εκτελεστικής και μη εκτελεστικής διοίκησης της Εταιρίας, καθώς και του προέδρου του ΔΣ περιγράφονται στο Τμήμα ΧΙ του Παραρτήματος.

Άρθρο 19: Επιλογή, διορισμός και επανεκλογή των μελών του ΔΣ

1. Η θητεία των μελών του ΔΣ ορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρίας (άρθρο 9 παράγραφος 1) ως ισχύει. Η θητεία του κάθε μέλους παρατείνεται αυτοδίκαια μέχρι την πρώτη Τακτική ΓΣ που θα λάβει χώρα μετά τη λήξη της.

2. Με την επιφύλαξη του (γενικού) δικαιώματος της ΓΣ των μετόχων της Εταιρίας επί της εκλογής μελών του ΔΣ, κατά την πρόσληψη μελών του ΔΣ, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας συμβάλλουν ενεργά στην επιλογή υποψηφίων για την κάλυψη κενών θέσεων, κατά τα σχετικώς διαλαμβανόμενα κατωτέρω στο παρόν άρθρο

3. Προτάσεις προς εκλογή νέων μελών του Δ.Σ. δύνανται να υποβάλλουν και οι μέτοχοι της Εταιρίας. Σε κάθε περίπτωση, οι ως άνω προτάσεις συνοδεύόμενες από τις απαραίτητες πληροφορίες, κατά τα σχετικώς αναφερόμενα στα άρθρα 6 έως 10 και στα αντίστοιχα Τμήματα του Παραρτήματος, που θα επιτρέπουν την αξιολόγηση καταλληλότητας των προτεινόμενων προσώπων, υποβάλλονται στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων τουλάχιστον επτά (7) ημέρες πριν τη διεξαγωγή Γενικής Συνέλευσης που θα αποφασίσει τον διορισμό των μελών, ώστε να είναι εφικτή η κατά το δυνατόν πληρέστερη αξιολόγηση της καταλληλότητας των προτεινόμενων προσώπων.

4. Των προτάσεων διορισμού και επανεκλογής μελών του ΔΣ που υποβάλλει το ΔΣ στη ΓΣ, καθώς και των αποφάσεων που λαμβάνει το ίδιο το ΔΣ για τον απευθείας διορισμό νέων μελών στην περίπτωση «ελλιπούς ΔΣ» -δηλαδή, σε αντικατάσταση των μελών που εξέλιπαν λόγω παραίτησης ή θανάτου ή λόγω απώλειας της ιδιότητας τους μέλους- προηγείται σχετική πρόταση-εισήγηση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων αξιολογεί τα προτεινόμενα, κατά τα ανωτέρω πρόσωπα, και υποβάλλει, αμελλητί και πάντως εμπροθέσμως, σχετική εισήγηση στο ΔΣ. Οι προτάσεις-εισηγήσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων αξιολογούν τους υποψήφιους επί τη βάσει των κριτηρίων καταλληλότητας του παρόντος Κανονισμού και ολοκληρώνονται το ταχύτερο δυνατόν. Τα ονόματα των προτεινόμενων από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων μελών του ΔΣ συνοδεύονται από πλήρη βιογραφικά στοιχεία, μια περιεκτική σύννομη της αξιολόγησης καταλληλότητάς τους και κάθε άλλη σχετική πληροφορία που θα επιτρέψει στο ΔΣ αλλά και στους μετόχους να λάβουν τεκμηριωμένη απόφαση. Οι ως άνω προτάσεις-εισηγήσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων δύνανται να αφορούν: (i) σε έναν υποψήφιο μέλος, ή/και (ii) σε κατάλογο επικρατέστερων-καταλληλότερων υποψηφίων, ή/και (iii) σε κατάλογο επικρατέστερων-

καταλληλότερων υποψηφίων συνοδευόμενο από εισήγηση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ως προς τον καταλληλότερο υποψήφιο. Η εισήγηση-πρόταση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων επισυνάπτεται αυτοτελώς στο οικείο πρακτικό της συνεδρίασης του ΔΣ. Εάν το ΔΣ παρεκκλίνει από τις προτάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, οφείλει να αιτιολογεί την απόφαση αυτή και να καταγράφει τους σχετικούς λόγους στα πρακτικά της οικείας συνεδρίασής του.

5. Το ΔΣ αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη ΓΣ, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:

(α) Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους.

(β) 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 εταιριών ή συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων.

(γ) Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του ΔΣ, σύμφωνα με τον παρόντα Κανονισμό, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την πλήρωση των σχετικών προϋποθέσεων ανεξαρτησίας (Τμήμα XII του Παραρτήματος).

6. Ειδικώς σε ό,τι αφορά στον διορισμό ή την επανεκλογή των ανεξάρτητων μελών του ΔΣ, η ως άνω υπό την παράγραφο 4 και 5 εισήγηση-πρόταση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων περιέχει και μια αιτιολογημένη εκτίμηση ως προς εάν το υποψήφιο μέλος (ανεξαρτήτως του εάν προτείνεται από το ΔΣ ή από μετόχους της Εταιρίας) πληροί τα κριτήρια ανεξαρτησίας που θέτει το οικείο θεσμικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης (βλ. σχετικά Τμήμα XII του Παραρτήματος) και ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας. Το ΔΣ παρέχει στη ΓΣ όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με την ικανοποίηση των κριτηρίων ανεξαρτησίας των υποψηφίων ανεξάρτητων μελών, ώστε να μπορούν οι μέτοχοι να λαμβάνουν επαρκώς τεκμηριωμένες αποφάσεις.

7. Οι προτάσεις-εισηγήσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων προς το ΔΣ σχετικά με τον διορισμό ή την επανεκλογή μελών του ΔΣ διαπνέονται από αντικειμενική κρίση. Η ίδια αρχή ισχύει και για το ΔΣ κατά την αξιολόγηση των προτάσεων-εισηγήσεων της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και την περαιτέρω υποβολή των εν λόγω προτάσεων-εισηγήσεων στη ΓΣ.

8. Στις περιπτώσεις εκείνες που η υποβολή πρότασης-εισηγησης για την επιλογή ενός μέλους του ΔΣ δεν δύναται να ολοκληρωθεί πριν από τον διορισμό του μέλους, ακολουθείται η διαδικασία που προβλέπεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 20: Ανάκληση και παραίτηση μελών του ΔΣ

1. Όλα τα μέλη του ΔΣ είναι πάντοτε επανεκλέξιμα και ελεύθερα ανακλητά από τη ΓΣ της Εταιρίας. Μέλος του ΔΣ που έχει διατελέσει μέλος του ΔΣ της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρίας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά, δεν μπορεί να θεωρείται ανεξάρτητο.

2. Τα μέλη του ΔΣ παύουν να ασκούν τα καθήκοντά τους και χάνουν την ιδιότητα του μέλους μετά τη λήξη της θητείας τους ή όταν αυτό αποφασίζεται από τη ΓΣ της Εταιρίας. Τα μέλη του ΔΣ που χάνουν την ιδιότητα του μέλους λόγω παραίτησης ή για άλλους λόγους (εκτός από την απομάκρυνση με απόφαση της ΓΣ) πριν από τη λήξη της περιόδου για την οποία διορίστηκαν εξηγούν τους λόγους της παραίτησής τους σε επιστολή που αποστέλλεται στο ΔΣ.

3. Εν είδη ενδεικτικών παραδειγμάτων και με την επιφύλαξη των όσων προβλέπονται στο Τμήμα ΧΠ του Παραρτήματος για τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ, τα μέλη του ΔΣ υποχρεούνται όπως υποβάλουν την παραίτησή τους στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) όταν, ως αποτέλεσμα οποιωνδήποτε πράξεων ή συμπεριφορών που τους αποδίδονται, προκαλείται σοβαρή ζημία στην αξία ή τη φήμη της Εταιρίας·

(β) όταν παύσουν να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει ο παρών Κανονισμός, ιδίως όταν παύουν να έχουν τη διαθεσιμότητα χρόνου ή την απαιτούμενη προσήλωση στα καθήκοντά τους ως μέλη του ΔΣ·

(γ) όταν έχουν παραβιάσει οποιοδήποτε από τα καθήκοντά τους ως μέλη του ΔΣ (ανεξάρτητα αν τα εν λόγω καθήκοντα πηγάζουν από το νόμο ή του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας)·

(δ) όταν η διατήρηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ ενδέχεται, για οιοδήποτε λόγο (πχ, σύγκρουση συμφερόντων) να υπονομεύσει την υποχρέωση πίστης και επιμέλειας που οφείλουν στην Εταιρία.

Εφόσον συντρέχει οιοσδήποτε εκ των ανωτέρω ενδεικτικώς αναφερομένων περιπτώσεων στο πρόσωπο μέλους, το ΔΣ θα ζητήσει την παραίτηση του μέλους ή, εφόσον τούτο δεν είναι αποτελεσματικό, θα υποβάλει σχετική πρόταση για την ανάκληση του εν λόγω μέλους στη ΓΣ.

Άρθρο 21: Διαδοχή των μελών του ΔΣ

1. Η Εταιρία προγραμματίζει τη διαδοχή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ ώστε να διασφαλίζεται: (i) η ανανέωση της μη εκτελεστικής διοίκησης της Εταιρίας με προοδευτικό και εύτακτο τρόπο, (ii) η συνέχεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, και (iii) όπου είναι εφικτό, ότι δεν θα χρειαστεί να αντικατασταθεί ταυτόχρονα υπερβολικά μεγάλος αριθμός μελών. Σε περιοδική βάση, και τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας εξετάζουν το κατά πόσον μπορεί να αναμένεται εύλογα, με βάση τις διαθέσιμες κατά τον χρόνο εκείνο πληροφορίες, ότι κάποιο από τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα παύσει να κατέχει την ιδιότητα του μέλους κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους· στην περίπτωση αυτή, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες εκκινούν άμεσα τη διαδικασία επιλογής νέου μέλους επί τη βάση των κριτηρίων καταλληλότητας του παρόντος Κανονισμού ώστε να διασφαλισθεί η ομαλή διαδοχή εντός του ΔΣ.

2. Ομοίως με τα προειρημένα στην προηγούμενη παράγραφο, οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας εξετάζουν, σε περιοδική βάση, και τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο, εάν μπορεί να αναμένεται εύλογα με βάση τις διαθέσιμες κατά τον χρόνο εκείνο πληροφορίες ότι κάποιο από τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα παύσει να κατέχει την ιδιότητα του μέλους κατά τη διάρκεια του

οικονομικού έτους. Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ οφείλουν όπως γνωστοποιήσουν εγκαίρως στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και στο ΔΣ την επιθυμία ή/και πρόθεσή τους να παραιτηθούν από τη θέση τους.

Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας, σε συνεργασία με τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ (εξαιρουμένου του μέλους που επίκειται να αποχωρήσει), αναλαμβάνουν όπως καταρτίσουν και υποβάλλουν στο ΔΣ της Εταιρίας εμπεριστατωμένη πρόταση σχετικά με την αντικατάσταση του εν λόγω εκτελεστικού μέλους του ΔΣ· η εν λόγω πρόταση υποβάλλεται στο ΔΣ το συντομότερο δυνατόν και πάντως εντός τριάντα (30) ημερών από τον χρόνο που είχε γίνει γνωστή η επικείμενη αποχώρηση του μέλους του ΔΣ. Στο πλαίσιο κατάρτισης της ως άνω πρότασης είναι δυνατή η σύναψη συμβάσεων παροχής συμβουλών από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα που θα αποζημιωθεί από την Εταιρία.

Σε περίπτωση προσωρινής απουσίας του Διευθύνοντος Συμβούλου, ή/και του Προέδρου του ΔΣ, εφαρμόζονται τα σχετικά διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό της Εταιρίας, στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρία, στον Κανονισμό Λειτουργίας της και το εν γένει εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο της Εταιρίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Τμήμα Ι: Πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα των μελών του ΔΣ να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους

Κάθε μέλος του ΔΣ της Εταιρίας παρέχει τουλάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που μπορεί να επηρεάσει την εκ μέρους του διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλους του ΔΣ της Εταιρίας

Α. Θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε άλλα νομικά πρόσωπα ή οντότητες, διακρίνοντας, κατά περίπτωση, μεταξύ προσώπων/οντοτήτων που επιδιώκουν ή δεν επιδιώκουν εμπορικούς σκοπούς.

Β. Διευθυντικές θέσεις σε άλλα νομικά πρόσωπα ή οντότητες, διακρίνοντας, κατά περίπτωση, μεταξύ προσώπων/οντοτήτων που επιδιώκουν ή δεν επιδιώκουν εμπορικούς σκοπούς.

Γ. Άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες, καθώς και οποιεσδήποτε άλλες λειτουργίες και συναφείς δραστηριότητες, τόσο εντός όσο και εκτός της ΕΕ

Για όλες τις παραπάνω ενασχολήσεις, πρέπει, μεταξύ άλλων, να γίνεται αναφορά σχετικών πληροφοριών για την κατά προσέγγιση δέσμευση χρόνου

Κάθε μέλος του ΔΣ της Εταιρίας συμπληρώνει και υπογράφει την ακόλουθη υπεύθυνη δήλωση:

Ο υπογράφων [...], με διεύθυνση κατοικίας [...], αριθμό ταυτότητας/διαβατηρίου [...] και αριθμό φορολογικού μητρώου [...], υπό την ιδιότητά του ως [θέση-ιδιότητα εντός του ΔΣ της Εταιρίας] δηλώνει και επιβεβαιώνει υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι: (α) οι πληροφορίες που παρέχω-δηλώνω στο παρόν Τμήμα Ι είναι πλήρεις και ορθές · (β) έχω ενημερωθεί δεόντως, έχω κατανοήσει πλήρως και αποδέχομαι ανεπιφύλακτα την αναμενόμενη δέσμευση χρόνου που απαιτείται για τη δέουσα εκτέλεση των καθηκόντων μου ως μέλος του ΔΣ της Εταιρίας (βλ. Τμήμα ΙΙ του Παραρτήματος) · και (γ) αποδέχομαι ανεπιφύλακτα, μπορώ και δύναμαι να αφιερώσω τον χρόνο που απαιτείται για τη δέουσα εκτέλεση των ως άνω καθηκόντων που έχω αναλάβει ως μέλος του ΔΣ της Εταιρίας.

Ημερομηνία

Όνομα & Επώνυμο

Υπογραφή

Τμήμα ΙΙ: Ενημέρωση για τον εκτιμώμενο, κατά προσέγγιση, χρόνο που πρέπει να αφιερώνουν τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας για την εκτέλεση των καθηκόντων τους

Η κατοχή θέσης στο ΔΣ της Εταιρίας απαιτεί, κατά προσέγγιση, την ακόλουθη επένδυση χρόνου:

Α. Συνεδριάσεις του ΔΣ: Οι συνεδριάσεις του ΔΣ υπολογίζεται ότι διαρκούν κατά μέσο όρο 3 ώρες. Διεξάγονται κατά μέσο όρο 23 συνεδριάσεις ετησίως.

Β. Επιτροπές του ΔΣ: Ο χρόνος απασχόλησης για τις συνεδριάσεις των Επιτροπών του ΔΣ περιγράφεται παρακάτω:

(i) Επιτροπή Ελέγχου: περίπου 25 συνεδριάσεις ετησίως και περίπου 3 ώρες ανά συνεδρίαση.

(ii) Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, Αμοιβών και Προσλήψεων: περίπου 10 συνεδριάσεις ετησίως και 3 ώρες ανά συνεδρίαση.

Γ. Αυτονοήτως στις παραπάνω εκτιμώμενες ημέρες και ώρες απασχόλησης θα πρέπει να προστεθούν και ώρες προετοιμασίας για τη συμμετοχή σε Συμβούλια και Επιτροπές της Εταιρίας.

Δ. Ειδικώς, το εύρος και το ειδικό βάρος των αρμοδιοτήτων που αναλαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ συνεπάγεται ότι η απασχόλησή τους στην Εταιρία είναι πλήρης και αναμένεται να συνιστά τη βασική τους επαγγελματική ενασχόληση.

Τμήμα ΙΙΙ: Παροχή πληροφοριών από τα (υποψήφια) μέλη του ΔΣ σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία τους

Τα μέλη (ή/και υποψήφια μέλη) του ΔΣ παρέχουν στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων τις ακόλουθες πληροφορίες καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που κρίνουν ότι μπορεί να συνδράμει την πληρέστερη αξιολόγηση των γνώσεών τους, των δεξιοτήτων τους και της εμπειρίας τους:

- Γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί
- Γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του ΔΣ
- Λοιπή σχετική πληροφόρηση

Ο υπογράφων [...], με διεύθυνση κατοικίας [...], αριθμό ταυτότητας/διαβατηρίου [...] και αριθμό φορολογικού μητρώου [...], υπό την ιδιότητά του ως [θέση-ιδιότητα εντός του ΔΣ της Εταιρίας] δηλώνω και επιβεβαιώνω υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι οι παρεχόμενες πληροφορίες στο παρόν Τμήμα ΙΙΙ είναι πλήρεις, ορθές και ακριβείς.

Ημερομηνία**Όνομα & Επώνυμο****Υπογραφή**

Τμήμα IV: Κατάλογος δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχουν τα μέλη του ΔΣ

Αμέσως πιο κάτω παρατίθεται ενδεικτικός κατάλογος των σχετικών δεξιοτήτων οι οποίες αναφέρονται στην παράγραφο 4 του άρθρου 8 και τις οποίες λαμβάνουν υπόψη η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας κατά τη διενέργεια των σχετικών αξιολογήσεων καταλληλότητας των μελών του ΔΣ:

- Τουλάχιστον 15 έτη υψηλού επιπέδου επαγγελματικής εμπειρίας, αποκτηθείσας σε αναγνωρισμένους μεγάλους οργανισμούς ή πανεπιστημιακά ιδρύματα στον ελληνικό ή ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο. Η έκθεση στον κλάδο εταιρειών κοινής ωφέλειας, και γενικότερα στον κλάδο της ενέργειας ή σε δίκτυα και υποδομές θα συνεκτιμηθεί.
- Κατανόηση του τρόπου λειτουργίας εταιρειών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο, ιδίως δημοσίων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αγορές εκτεθειμένες στον ανταγωνισμό.
- Η κατανόηση και εμπειρία σε στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό, με έμφαση σε επιχειρησιακές δράσεις για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και των οικονομικών αποτελεσμάτων ή /και την υλοποίηση μετασχηματισμών, θα συνεκτιμηθεί.
- Η οποιαδήποτε κλαδική εξειδίκευση και κατανόηση των κεντρικών θεμάτων, τάσεων και προκλήσεων στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας, αλλά και γενικότερα σε εταιρείες κοινής ωφέλειας θα θεωρηθεί σημαντικό προσόν, όπως και η κατανόηση των προκλήσεων και ευκαιριών για τη ΔΕΗ. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η κατανόηση θεμάτων που σχετίζονται με την καινοτομία και τις νέες τεχνολογίες, όπως επίσης και θεμάτων βελτίωσης των προσφερόμενων υπηρεσιών και του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.
- Έκθεση και εμπειρία στη διαχείριση διαφορετικών ενδιαφερομένων μερών (stakeholders).
- Κατανόηση αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης. Επιπλέον, η κατανόηση και εμπειρία σε θέματα που διέπουν τη λειτουργία ΔΣ και τις υποχρεώσεις μίας εισηγμένης εταιρείας βάσει του κανονιστικού πλαισίου θα θεωρηθεί επιπλέον προσόν.
- Προηγούμενη συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια θα συνεκτιμηθεί ιδιαίτερος.
- Επαρκής γνώση χρηματοοικονομικών θεμάτων και λογιστικής θεωρείται προαπαιτούμενο για τη θέση Μέλους στην Επιτροπή Ελέγχου.
- Εξαιρετικές διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.
- Υψηλή αίσθηση καθήκοντος και κατανόηση της έννοιας του δημοσίου συμφέροντος.
- Αδιαμφισβήτητο επαγγελματικό και προσωπικό ήθος, ακεραιότητα, εχεμύθεια, καθώς και ανεξαρτησία θεωρούνται προαπαιτούμενα.
- Προκειμένου να αξιολογηθεί η φήμη των υποψήφιων μελών οργάνων της Εταιρίας λαμβάνονται υπόψη οποιοδήποτε σχετικές τρέχουσες ή προηγούμενες έρευνες ή διώξεις σχετικά με το εν λόγω υποψήφιο μέλος από τις αρχές ή οποιοδήποτε εποπτικό ή επαγγελματικό φορέα
- Πτυχίο Πανεπιστημίου είναι απαραίτητο. Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα συνεκτιμηθεί.

- Οποιαδήποτε επαγγελματική πιστοποίηση εκτιμάται ιδιαίτερα.

Τμήμα V: Ερωτηματολόγιο-Δήλωση για την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας των (υποψήφιων) μελών του ΔΣ

Το παρόν Ερωτηματολόγιο-Δήλωση υποβάλλεται από τα (υποψήφια) μέλη του ΔΣ στις Αρμόδιες Υπηρεσίες, οι οποίες εισηγούνται, το ταχύτερο δυνατόν, στο ΔΣ της Εταιρίας.

<p>(α) Δεν υφίστανται εις βάρος μου: καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα: (i) για αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις δραστηριότητες περί την ενέργεια, τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες, ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση προνομιακών πληροφοριών· (ii) για αδικήματα απάτης ή οικονομικά εγκλήματα· (iii) για φορολογικά αδικήματα· και (iv) για άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά στις εταιρίες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών.</p>	<p>NAI/OXI*</p>
<p>(β) Δεν έχουν ληφθεί ή/και επιβληθεί εις βάρος μου (διοικητικής φύσεως) μέτρα από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις δραστηριότητες που αναφέρονται στην ανωτέρω υπό (α) περίπτωση</p>	<p>NAI/OXI*</p>
<p>(γ) Δεν συντρέχει στο πρόσωπό μου καμία από τις ακόλουθες περιστάσεις που σχετίζονται με τις παρελθούσες και τις τρέχουσες επιχειρηματικές επιδόσεις και την οικονομική ευρωστία μου: (i) οφειλέτης σε αδυναμία πληρωμής (πχ, που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία σε αξιόπιστο γραφείο πίστης, εφόσον είναι διαθέσιμο)· (ii) δυσμενείς οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνσή μου ή στις οποίες κατείχα ή κατέχω σημαντικό μερίδιο ή ασκούσα ή ασκώ επιρροή, και κυρίως τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και τυχόν συμβολή μου στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες· (iii) κήρυξη προσωπικής πτώχευσης· (iv) με την επιφύλαξη του τεκμηρίου αθωότητας, αγωγές ενώπιον πολιτικών δικαστηρίων, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, σημαντικές επενδύσεις ή ανοίγματα και δάνεια που έχουν συναφθεί, στον βαθμό που ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη δική μου οικονομική ευρωστία ή των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητά μου ή τελούν υπό τη διεύθυνσή μου, ή στις οποίες κατέχω σημαντικό μερίδιο.</p>	<p>NAI/OXI*</p>

(δ) Δεν υφίστανται και δεν έχουν περιέλθει σε γνώση μου οιασδήποτε εκ των ακόλουθων περιστάσεων που να αφορούν στο πρόσωπό μου: (i) ενδείξεις ότι δεν υπήρξα διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές μου με τις αρμόδιες αρχές· (ii) απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας· (iii) λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση· (iv) έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου· και (v) τυχόν άλλες ενδείξεις που υποδηλώνουν ότι έχω ενεργήσει με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

ΝΑΙ/ΟΧΙ*

* Εάν η απάντηση είναι «ΟΧΙ» σε οιαδήποτε εκ των ανωτέρω περιπτώσεων, το (υποψήφιο) μέλος ΔΣ οφείλει να παρέχει λεπτομερή περιγραφή των γεγονότων στα οποία εδράζεται η συγκεκριμένη απάντηση καθώς και κάθε περαιτέρω εξήγηση που θα καθιστά δυνατή την αξιολόγηση ως προς το εάν δύναται να αποκτήσει ή να διατηρήσει τη θέση του μέλους του ΔΣ της Εταιρίας: [.....]

Ο υπογράφων [...], με διεύθυνση κατοικίας [...], αριθμό ταυτότητας/διαβατηρίου [...] και αριθμό φορολογικού μητρώου [...], υπό την ιδιότητα του ως [θέση-ιδιότητα εντός του ΔΣ της Εταιρίας] δηλώνω και επιβεβαιώνω υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι οι παρεχόμενες πληροφορίες στο παρόν Τμήμα V είναι πλήρεις, ορθές και ακριβείς.

Ημερομηνία

Όνομα & Επώνυμο

Υπογραφή

Τμήμα VI: Πολιτική Αντιμετώπισης Συγκρούσεων Συμφερόντων

1. Τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από αυτό αρμοδιότητές του έχουν υποχρέωση πίστης απέναντι στην Εταιρία.
2. Τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από αυτό αρμοδιότητές του υποχρεούνται: (i) να μην επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρίας, και (ii) να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ τα ίδια συμφέροντά τους που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρίας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους. Για την εφαρμογή του στοιχείου (ii) ανωτέρω, διευκρινίζεται ότι ως «επαρκής αποκάλυψη» θεωρείται εκείνη που περιλαμβάνει περιγραφή τόσο της συναλλαγής όσο και των ιδίων συμφερόντων του μέλους του ΔΣ· η σχετική ενημέρωση των λοιπών μελών του ΔΣ πραγματοποιείται μέσω της Γραμματείας του ΔΣ της Εταιρίας (βλ. σχετικό Εισαγωγικό Σημείωμα που παρατίθεται στο τέλος του παρόντος Τμήματος VI).
3. Τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από αυτό αρμοδιότητές του οφείλουν, επίσης, όπως αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ:
 - (α) κάθε σύγκρουση των ιδίων συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρίας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014,¹ η οποία ανακλύπει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (στο εξής «άμεσες συγκρούσεις συμφερόντων»)· και

¹ Τέτοια σύνδεση υφίσταται όταν μια οντότητα εντάσσεται από μια μητρική οντότητα (πχ, την Εταιρία) στις ενοποιημένες χρηματοοικονομικές καταστάσεις της μητρικής οντότητας και, ειδικότερα, όταν για την εν λόγω μητρική οντότητα ισχύει οποιοδήποτε από τα παρακάτω (α) έως (ε):

- (α) Έχει την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου των μετόχων, εταίρων ή μελών της άλλης οντότητας (θυγατρική οντότητα).
- (β) Έχει το δικαίωμα να διορίζει ή να παύει την πλειοψηφία των μελών του διοικητικού, διαχειριστικού ή εποπτικού οργάνου της άλλης οντότητας (θυγατρική οντότητα) και είναι ταυτόχρονα μέτοχος, εταίρος ή μέλος αυτής της οντότητας.
- (γ) Έχει το δικαίωμα να ασκεί κυριαρχική επιρροή στην άλλη οντότητα (θυγατρική οντότητα), της οποίας είναι μέτοχος, εταίρος ή μέλος, είτε βάσει σύμβασης που έχει συνάψει με την οντότητα αυτή είτε βάσει πρόβλεψης του ιδρυτικού εγγράφου ή του καταστατικού της.
- (δ) Είναι μέτοχος, εταίρος ή μέλος της άλλης οντότητας και είτε:
 - δ1) ελέγχει από μόνη της, δυνάμει συμφωνίας που έχει συνάψει με άλλους μετόχους, εταίρους ή μέλη της οντότητας αυτής (θυγατρική οντότητα), την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου των μετόχων, εταίρων ή μελών της είτε
 - δ2) ισχύουν αθροιστικά οι κατωτέρω προϋποθέσεις:
 - δ2.1) Η πλειοψηφία των μελών των διοικητικών, διαχειριστικών ή εποπτικών οργάνων της οντότητας αυτής (θυγατρικής οντότητας) που είχαν τη διοίκηση κατά τη διάρκεια της τρέχουσας περιόδου, καθώς και κατά την προηγούμενη περίοδο και μέχρι την κατάρτιση των ενοποιημένων χρηματοοικονομικών καταστάσεων, έχει διοριστεί μόνο ως αποτέλεσμα της άσκησης των δικαιωμάτων ψήφου αυτής.
 - δ2.2) Τα δικαιώματα ψήφου που κατέχονται από τη μητρική οντότητα αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 20% των συνολικών δικαιωμάτων ψήφου στη θυγατρική οντότητα.
 - δ2.3) Κανένα τρίτο μέρος δεν έχει τα δικαιώματα που αναφέρονται στα σημεία α', β' ή γ' της παρούσας παραγράφου, αναφορικά με αυτή την οντότητα (θυγατρική οντότητα).

(β) κάθε σύγκρουση των συμφερόντων της Εταιρίας με τα συμφέροντα των συνδεδεμένων με την Εταιρία προσώπων της παραγράφου 2 του άρθρου 99 του ν. 4548/2018,² εφόσον έχουν σχέση με τα πρόσωπα αυτά (στο εξής, «έμμεσες συγκρούσεις συμφερόντων»).

Επομένως, η αποκάλυψη συγκρούσεων συμφερόντων υπό (α) και (β) δεν αφορά μόνον στις συγκρούσεις των συμφερόντων των μελών του ΔΣ με εκείνα της Εταιρίας ή άλλων οντοτήτων οι οποίες υπόκεινται-συμπεριλαμβάνονται στις ενοποιημένες χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Εταιρίας (στοιχείο (α) ανωτέρω), αλλά και στις συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ της Εταιρίας, από τη μία πλευρά, και των συνδεδεμένων με την Εταιρία μερών με τα οποία τα μέλη του ΔΣ έχουν σχέση, από την άλλη μεριά (πχ, τέκνα, σύζυγος, οντότητα που ελέγχεται από μέλη του ΔΣ της Εταιρίας): επί παραδείγματι, πέραν και πάνω από τις υποχρεώσεις που θεσπίζονται δυνάμει του άρθρου 99 του ν. 4548/2018, τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας οφείλουν όπως αποκαλύψουν πιθανές συγκρούσεις μεταξύ των συμφερόντων της Εταιρίας και των συμφερόντων των τέκνων τους ή των συζύγων τους ή άλλων οντοτήτων που ελέγχουν τα εν λόγω μέλη του ΔΣ, εφόσον λαμβάνουν γνώση αυτών των συγκρούσεων.

Ως επαρκής αποκάλυψη, στο πλαίσιο της παρούσας παραγράφου 3, θεωρείται εκείνη που περιλαμβάνει περιγραφή τόσο της συναλλαγής όσο και των ιδίων συμφερόντων (βλ. σχετικό Εισαγωγικό Σημείωμα που παρατίθεται στο τέλος του παρόντος Τμήματος VI).

4. Σε σχέση με την αποκάλυψη και αντιμετώπιση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων (ανωτέρω υπό τα στοιχεία (α) και (β) της παραγράφου 3) ακολουθείται η εξής διαδικασία:

A. Επικοινωνία και αποκάλυψη των συγκρούσεων συμφερόντων

Τα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από αυτό αρμοδιότητές του (στο εξής «Διοικητές») οφείλουν, μέσω της Γραμματείας του ΔΣ της Εταιρίας, να γνωστοποιούν, εγκαίρως, επαρκώς και εγγράφως, στα λοιπά μέλη του ΔΣ κάθε άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων την οποία γνωρίζουν και η οποία έχει ανακύψει από συναλλαγές της Εταιρίας ή/και κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (ανωτέρω υπό τα στοιχεία (α) και (β) της παραγράφου 3). Η σχετική γνωστοποίηση: (i) περιέχει περιγραφή της κατάστασης που προκαλεί τη σύγκρουση συμφερόντων (αντικείμενο και κύριοι όροι της συναλλαγής, συμπεριλαμβανομένου του ποσού της ή της κατά προσέγγιση οικονομικής αξιολόγησής της), (ii) περιγραφή των ιδίων συμφερόντων σε σχέση με τη συγκεκριμένη υπό κρίση συναλλαγή, και (iii) εξήγηση και πληροφόρηση σχετικά με το εάν πρόκειται για άμεση ή έμμεση σύγκρουση, οπότε, στην τελευταία περίπτωση γνωστοποιείται και η ταυτότητα του συνδεδεμένου με την Εταιρία μέρους.

Κάθε ζήτημα ή ασάφεια ως προς το κατά πόσον έχει ανακύψει άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων διαβιβάζεται, μέσω της Γραμματείας του ΔΣ, από το εμπλεκόμενο/ενδιαφερόμενο

(ε) Έχει την εξουσία να ασκεί ή πράγματι ασκεί κυριαρχική επιρροή ή έλεγχο στην άλλη οντότητα (θυγατρική οντότητα).

² Βλ και «Κανονισμός για τη διαφάνεια και εποπτεία των συναλλαγών και συμβάσεων της ΔΕΗ Α.Ε. με συνδεδεμένα μέρη».

μέλος του ΔΣ προς τα λοιπά μέλη του ΔΣ. Το εμπλεκόμενο/ενδιαφερόμενο μέλος του ΔΣ οφείλει να απέχει από κάθε ενέργεια σε σχέση με τη συναλλαγή από την οποία προέκυψε η πιθανολογούμενη σύγκρουση συμφερόντων έως ότου αποφανθεί σχετικά το ΔΣ: είτε το ΔΣ θα αποφασίσει ότι δεν υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων (οπότε η υπό κρίση συναλλαγή μπορεί να πραγματοποιηθεί) είτε θα αποφανθεί ότι υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων, οπότε θα ενεργοποιηθεί ο «κανόνας της αποχής» κατωτέρω υπό Β.

Β. Ο κανόνας της αποχής

(I) Όταν το ΔΣ ενημερώνεται για την ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης σύγκρουσης συμφερόντων ή αποφαίνεται, κατόπιν της σχετικής ενημέρωσης από το εμπλεκόμενο/ενδιαφερόμενο μέλος του ΔΣ, ότι υφίσταται τέτοια σύγκρουση, το ενδιαφερόμενο/εμπλεκόμενο στην οικεία συναλλαγή μέλος του ΔΣ δεν δικαιούται να ψηφίσει επί των θεμάτων εκείνων στα οποία υπάρχει άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων («κανόνας της αποχής»). Στις περιπτώσεις αυτές, οι αποφάσεις λαμβάνονται από τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ.

(II) Όταν ο «κανόνας της αποχής» (ως αποτέλεσμα της ύπαρξης άμεσων ή έμμεσων συγκρούσεων συμφερόντων κατά τα ανωτέρω υπό (I)) αφορά τόσα μέλη του ΔΣ ώστε τα υπόλοιπα να μην σχηματίζουν απαρτία, τότε τα λοιπά μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από τον αριθμό τους, οφείλουν να προβούν σε σύγκληση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων με αποκλειστικό σκοπό τη λήψη της συγκεκριμένης απόφασης (δηλαδή, σε σχέση με τη συγκεκριμένη συναλλαγή ως προς την οποία συντρέχει άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων).

(III) Μη ουσιώδεις ή απόμακρες συγκρούσεις συμφερόντων δεν δικαιολογούν την αποχή του ενδιαφερόμενου-εμπλεκόμενου μέλους του ΔΣ από την ψηφοφορία κατά τα ανωτέρω υπό (I).

(IV) Σε κάθε συνεδρίαση του ΔΣ (και τον Επιτροπών του ΔΣ), η Γραμματεία του ΔΣ υπενθυμίζει στα συμμετέχοντα μέλη του ΔΣ, πριν την έναρξη της συζήτησης επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, τα σχετικά περί του «κανόνα της αποχής».

Γ. Διαφάνεια

(α) Η Γραμματεία του ΔΣ καταρτίζει μητρώο των συγκρούσεων συμφερόντων που αναφέρονται από τα μέλη του ΔΣ, το οποίο ενημερώνεται συνεχώς. Οι πληροφορίες που περιέχονται στο εν λόγω μητρώο είναι επαρκώς λεπτομερείς ώστε να επιτρέπουν την κατανόηση κάθε κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων και τίθενται στη διάθεση της Επιτροπής Ελέγχου και της ΟΓΔΝΥΕΔ όταν τούτο ζητηθεί.

(β) Η Εταιρία γνωστοποιεί όλες τις περιπτώσεις άμεσων και έμμεσων συγκρούσεων συμφερόντων που έχουν συμβεί, καθώς και τυχόν συμβάσεις που έχουν συναφθεί και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 99 του ν. 4548/2018 στην επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση και, επίσης, μέσω της Ετήσιας Έκθεσης του ΔΣ.

Δ. Συγκρούσεις συμφερόντων μόνιμου χαρακτήρα

Στις περιπτώσεις εκείνες που η σύγκρουση συμφερόντων είναι ή ευλόγως αναμένεται να είναι τέτοιας φύσης ώστε να συνιστά «μόνιμη κατάσταση σύγκρουσης»

μεταξύ, αφενός, της Εταιρίας ή του μέλους του Ομίλου της ΔΕΗ, και

από την άλλη πλευρά, ενός μέλους του ΔΣ ή συνδεδεμένων με την Εταιρία μερών με τα οποία μέλος του ΔΣ διατηρεί σχέση (πχ, τέκνα, σύζυγος, ελεγχόμενες εταιρίες), ή ενός μετόχου/νομικού προσώπου (και συνδεδεμένων με το εν λόγω νομικό πρόσωπο μερών) που εκπροσωπείται στο ΔΣ από μέλος του ΔΣ,

θα θεωρείται ότι το ενδιαφερόμενο/εμπλεκόμενο μέλος του ΔΣ έχει απολέσει την ικανότητα να διατηρεί την ιδιότητα του μέλους του ΔΣ με ό,τι τούτο συνεπάγεται για την πιθανή ενεργοποίηση της διαδικασίας αντικατάστασης του εν λόγω μέλους.

Δήλωση Μελών Διοικητικού Συμβουλίου περί ιδίων συμφερόντων
ή σύγκρουσης συμφερόντων/καθηκόντων

ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ : Κύριοι Σύμβουλοι, θα ήθελα στο σημείο αυτό και πριν την έναρξη της συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου, να δώσω τον λόγο στον Γραμματέα



του Διοικητικού Συμβουλίου για να μας ενημερώσει για τις προβλέψεις του νόμου 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιρειών και συγκεκριμένα του άρθρου 97 αυτού, υπό τον τίτλο «Υποχρέωση Πίστωσης – Σύγκρουσεις συμφερόντων», που αφορούν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: Στον νόμο 4548/2018 περί Ανωνύμων Εταιρειών προβλέπεται ότι τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στα υπόλοιπα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

- (α) τα ίδια συμφέροντά του τα οποία ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας, και
- (β) κάθε σύγκρουση των συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014, η οποία ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, καθώς και
- (γ) κάθε σύγκρουση των συμφερόντων της Εταιρείας με τα συμφέροντα των συνδεδεμένων με αυτή προσώπων της παραγράφου 2 του άρθρου 99, εφόσον έχουν σχέση με τα πρόσωπα αυτά.

Προς τούτο, πριν την έναρξη της παρούσας συνεδρίασης και έχοντας δει τα θέματα της Ημερήσιας Διάταξης, πρέπει να δηλώσετε αν για κάποιο εκ των εγγεγραμμένων θεμάτων στην Ημερήσια Διάταξη, υπάρχει εκ μέρους σας ίδιο συμφέρον ή σύγκρουση συμφερόντων για την ανάληψη των από το άρθρο 97, παράγρ. β) του νόμου 4548/2018 πρωτοβουλιών και την αποχή σας από τη λήψη της κατά περίπτωση Απόφασης.

Υπάρχει τέτοια περίπτωση;

Τμήμα VII: Πολιτική Πολυμορφίας

1. Η παρούσα πολιτική εξηγεί την προσέγγιση της Εταιρίας όσον αφορά στην ισότητα και την πολυμορφία εντός του ΔΣ. Η Εταιρία δεσμεύεται να προωθήσει την ισότητα και την πολυμορφία εντός του ΔΣ, καθώς και να προάγει μια κουλτούρα που, αφενός, να εκτιμά και σέβεται τη διαφορετικότητα και, αφετέρου, να αναγνωρίζει ότι άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα και εμπειρίες μπορούν να έχουν πολύτιμη συνεισφορά στις εργασίες του ΔΣ. Ευρύτερος στόχος της Εταιρίας είναι να αποτελεί έναν οργανισμό χωρίς αποκλεισμούς, που παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλο το φάσμα της απασχόλησης σε αυτή, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της κατάρτισης και της ανάπτυξης των μελών του ΔΣ και των εργαζομένων.
2. Ισότητα σημαίνει άρση των φραγμών, εξάλειψη των διακρίσεων και διασφάλιση ίσων ευκαιριών και πρόσβασης για όλους όσους πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας προκειμένου να αποτελέσουν μέλη του ΔΣ της Εταιρίας. Διαφορετικότητα ή πολυμορφία σημαίνει σεβασμός και προώθηση όλων των υποψήφιων μελών του ΔΣ ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, εθνικότητας, ηλικίας, σεξουαλικότητας, γλώσσας, ή εκπαιδευτικού υποβάθρου. Αναγνωρίζουμε ότι η ισότητα και η διαφορετικότητα/πολυμορφία δεν είναι συνώνυμες έννοιες αλλά αλληλεξαρτώμενες, υπό την έννοια ότι δεν μπορεί να υπάρξει ισότητα ευκαιριών εάν η «διαφορά» δεν γίνεται σεβαστή και δεν αξιοποιείται.
3. Η Εταιρία δεν ανέχεται πρακτικές ή συμπεριφορές διάκρισης (συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης) που διαπράττονται κατά (υποψήφιου) μέλους του ΔΣ επί τη βάση καταστάσεων ή χαρακτηριστικών που η Εταιρία δεσμεύεται να προστατεύει, συμπεριλαμβανομένων: του φύλου· της αλλαγής φύλου· του γάμου ή της συμβίωσης· της εγκυμοσύνης και μητρότητας· της φυλής (συμπεριλαμβανομένης της εθνοτικής καταγωγής, του χρώματος, της ιθαγένειας και της εθνικής καταγωγής)· της αναπηρίας· του σεξουαλικού προσανατολισμού· της θρησκείας ή/και των πεποιθήσεων· της ηλικίας.
4. Η επιλογή και εκλογή των καλύτερων δυνατών προσώπων ως μελών του ΔΣ είναι υψίστης σημασίας για τη συνεχή επιτυχία και την αποτελεσματικότητα της Εταιρίας. Σταθερή επιδίωξη της Εταιρίας είναι η συνεχής βελτίωση των επιδόσεων της και η προώθηση των συμφερόντων όλων των ενδιαφερομένων μερών, και κυρίως των πελατών της. Για να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι, αναγνωρίζουμε ότι πρέπει να επιλέγουμε από την ευρύτερη δυνατή δεξαμενή ικανοτήτων και να διασφαλίσουμε ότι έχουμε τη σωστή ισορροπία δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία ενθαρρύνει ενεργά τη διαφοροποίηση και πολυσυλλεκτικότητα του ΔΣ, ιδίως όσον αφορά στις ακόλουθες πτυχές: το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, το φύλο, την ηλικία και την ευρύτερη εκπροσώπηση μετόχων. Η πολιτική διαφοροποίησης της Εταιρίας περιλαμβάνει την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο ΔΣ προκειμένου να εμπλουτίζονται σε καθημερινή βάση οι γνώσεις και η πείρα σχετικά με την εσωτερική λειτουργία της Εταιρίας.

Όλα τα άτομα ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών που αναφέρονται ανωτέρω στην παράγραφο 3 ενθαρρύνονται να υποβάλουν αίτηση για την πλήρωση της κενής θέσης στο ΔΣ της Εταιρίας. Οι αιτήσεις αντιμετωπίζονται με τη δέουσα εμπιστευτικότητα. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες

δεσμεύονται να διευκολύνουν με κάθε δυνατό τρόπο τη συμμετοχή στη διαδικασία όλων των υποψηφίων με αναπηρία που πληρούν τα βασικά κριτήρια για την υπό πλήρωση θέση.

Η διαδικασία πλήρωσης κενής θέσης στο ΔΣ διενεργείται επί τη βάση της διαδικασίας που προβλέπεται στο άρθρο 19. Η Εταιρία θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να διασφαλίσει ότι οι υποψήφιοι κατανοούν τη διαδικασία και τις απαιτήσεις της και ότι αποκομίζουν μια θετική εικόνα για την Εταιρία ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της αίτησής τους. Όταν ένας υποψήφιος είναι δυσαρεστημένος με τον χειρισμό της αίτησής του, μπορεί να υποβάλλει το παράπονό του στη Γραμματεία του ΔΣ.

5. Όλα τα μέλη του ΔΣ ενθαρρύνονται να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους και να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες κατάρτισης, ανάπτυξης και προόδου στην Εταιρία. Καμία μορφή εκφοβισμού ή παρενόχλησης δεν γίνεται ανεκτή από την Εταιρία. Εάν οιοδήποτε (υποψήφιος) μέλος του ΔΣ πιστεύει ότι έχει υποστεί κάποιου είδους διάκριση λόγω οποιουδήποτε από τα παραπάνω υπό την παράγραφο 3 προστατευόμενα χαρακτηριστικά, θα πρέπει να εξετάσει, σε πρώτη φάση, την καταλληλότητα και τη σκοπιμότητα της απόπειρας αντιμετώπισης του ζητήματος με τον Πρόεδρο ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας· εναλλακτικά, δύναται να θέσει το ζήτημα στις Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας. Για τους πιο σημαντικούς τύπους διακρίσεων βλέπε κατωτέρω στο Συμπλήρωμα του παρόντος Τμήματος.

6. Οι κατηγορίες/καταγγελίες σχετικά με πιθανές παραβιάσεις της παρούσας πολιτικής θα αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά και θα διερευνώνται καταλλήλως. Η Εταιρία διασφαλίζει ότι τα άτομα που καταθέτουν καλόπιστα σχετικές καταγγελίες δεν θα θυματοποιούνται ή δεν θα αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά· ωστόσο, οι ψευδείς ισχυρισμοί για παραβίαση αυτής της πολιτικής, οι οποίοι διαπιστώνεται ότι έχουν γίνει κακόπιστα, θα εξετάζονται στο πλαίσιο της τιθέμενης από την Εταιρία πειθαρχικής πολιτικής-διαδικασίας. Ένα άτομο που διαπιστώνεται ότι έχει παραβιάσει αυτή την πολιτική υπόκειται σε πειθαρχικές κυρώσεις στο πλαίσιο της τιθέμενης από την Εταιρία πειθαρχικής πολιτικής-διαδικασίας και παράλληλα μπορεί να μηνυθεί από το θύμα.

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ VII

ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ Η ΕΙΔΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

A. Άμεση διάκριση

Οι άμεσες διακρίσεις υπάρχουν όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ένα άλλο λόγω κάποιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού που ορίζεται στην παρούσα Πολιτική. Για παράδειγμα, η άρνηση διορισμού ως μέλους του ΔΣ μιας εγκύου με το σκεπτικό ότι πρόκειται σύντομα να πάρει άδεια μητρότητας θα αποτελούσε άμεση διάκριση στο προστατευόμενο χαρακτηριστικό του φύλου του υποψηφίου μέλους. Άλλα είδη ή τύποι άμεσων διακρίσεων είναι:

- Διακρίσεις λόγω σύνδεσης: πρόκειται για άμεση διάκριση εις βάρος κάποιου επειδή συνδέεται με άλλο πρόσωπο που διαθέτει προστατευόμενο χαρακτηριστικό. Για

παράδειγμα, ένα υποψήφιο μέλος ΔΣ υφίσταται διακρίσεις επειδή ο γιος του είναι ανάπηρος.

- Διακρίσεις λόγω υπόθεσης: πρόκειται για άμεση διάκριση εις βάρος ενός ατόμου, επειδή άλλοι πιστεύουν ή υποθέτουν ότι έχουν ένα ιδιαίτερο προστατευόμενο χαρακτηριστικό. Για παράδειγμα, όταν κάποιος υποθέτει ότι ένας υποψήφιος είναι ομοφυλόφιλος (ακόμη και εάν ο υποψήφιος δεν διαθέτει πράγματι αυτό το χαρακτηριστικό).

B. Έμμεση διάκριση

Οι έμμεσες διακρίσεις υπάρχουν όταν εφαρμόζεται μια αδικαιολόγητη απαίτηση ή προϋπόθεση όσον αφορά στην επιλογή ενός υποψήφιου μέλους του ΔΣ, η οποία εκ πρώτης όψεως μπορεί να φαίνεται ότι εφαρμόζεται το ίδιο σε όλους, πλην όμως έχει δυσανάλογες, δυσμενείς επιπτώσεις σε ό,τι αφορά στον εν λόγω υποψήφιο. Για παράδειγμα, το να απαιτείται ως προσόν για την επιλογή ή απόκτηση των απαραίτητων τυπικών προσόντων από την Ελλάδα θα μπορούσε να συνιστά διάκριση εις βάρος των υποψηφίων που έχουν αποκτήσει τα προσόντα τους εκτός Ελλάδος (τούτο θα μπορούσε ενδεχομένως να ισοδυναμεί και με έμμεση διάκριση λόγω φυλής).

Γ. Παρενόχληση

Η παρενόχληση είναι μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με ένα σχετικό προστατευόμενο χαρακτηριστικό και η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ή τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος για το εν λόγω άτομο. Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι το κρίσιμο γεγονός για να υπάρχει παρενόχληση δεν είναι η πρόθεση του προσώπου που υιοθετεί την υπό κρίση συμπεριφορά, αλλά ο τρόπος με τον οποίο ο λήπτης αντιλαμβάνεται την εν λόγω συμπεριφορά.

Τμήμα VIII: Εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του ΔΣ

1. Στόχος της εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης είναι να παράσχει σε ένα νέο μέλος του ΔΣ της Εταιρίας τις πληροφορίες που θα χρειαστεί για να μπορέσει να επιτελέσει όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά τον ρόλο του, εντός του συντομότερου δυνατού χρονικού διαστήματος. Ειδικότερα, η διαδικασία εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης αποσκοπεί στην επίτευξη των εξής βασικών στόχων:

- (α) Δημιουργία κατανόησης της φύσης της Εταιρίας, των δραστηριοτήτων της και των αγορών στις οποίες δραστηριοποιείται.
- (β) Εδραίωση επαφής και επικοινωνίας με τους ανθρώπους της Εταιρίας και τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ.
- (γ) Κατανόηση των κύριων σχέσεων της Εταιρίας.
- (δ) Κατανόηση του ρόλου του μέλους του ΔΣ και του πλαισίου λειτουργίας του ΔΣ.

2. Το πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης θα πρέπει να ολοκληρώνεται το συντομότερο δυνατόν από την εκλογή του μέλους του ΔΣ και πάντως το αργότερο εντός εννέα (9) μηνών από τον χρόνο εκλογής.

2. Στο παρόν Τμήμα VIII, αφενός, διατυπώνονται ορισμένες βασικές προτάσεις για τον σχεδιασμό του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης (παράγραφος 3), και, αφετέρου και κυρίως, παρατίθεται ένας κατάλογος θεματικών ενοτήτων και εγγράφων που θα πρέπει να καλύπτει το πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης (παράγραφος 4).

3. Βέλτιστες πρακτικές για τον σχεδιασμό του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης:

- Επικοινωνία με το νέο μέλος του ΔΣ, πριν το σχεδιασμό του προγράμματος, για να ληφθεί και η δική του συμβολή και άποψη ως προς τον τρόπο προσαρμογής του προγράμματος, τόσο σε σχέση με το περιεχόμενο όσο και σε σχέση με τον χρόνο ολοκλήρωσης και τον τρόπο υλοποίησης. Η προηγούμενη εμπειρία του μέλους ΔΣ συνδέεται άμεσα με το σχεδιασμό του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης: μπορεί το νέο μέλος να γνωρίζει ορισμένα ή τα περισσότερα από τα μη ειδικά-ιδιοσυγκρατικά χαρακτηριστικά της Εταιρίας και μπορεί απλώς να απαιτείται ενημέρωση σε ορισμένους τομείς.
- Σχεδιασμός του χρονοδιαγράμματος της εισαγωγικής κατάρτισης για να αποφευχθεί ο υπερβολικός φόρτος απασχόλησης του νέου μέλους ΔΣ. Προτείνεται η ιεράρχηση και προγραμματισμός των διαφόρων σταδίων και του περιεχομένου της εισαγωγικής κατάρτισης καθώς και η οργάνωση συναντήσεων με στελέχη, συμβούλους, μετόχους και άλλους εμπλεκόμενους και ενδιαφερόμενους φορείς. Θεωρείται καλή πρακτική, επίσης, να γνωστοποιείται εξ αρχής στο νέο μέλος ολόκληρο το σχέδιο του προγράμματος κατάρτισης, ώστε να έχει τη δυνατότητα να ζητήσει ορισμένα στοιχεία νωρίτερα ή να έχει πρόσβαση σε ορισμένα έγγραφα νωρίτερα.
- Περιορισμός του όγκου των δεδομένων που παρουσιάζονται ως υλικό ανάγνωσης και αντ' αυτού προσανατολισμός στην «πρακτική» ή «εμπειρική» κατάρτιση μέσω της οργάνωσης

συναντήσεων με στελέχη, συμβούλους, μετόχους και άλλους εμπλεκόμενους και ενδιαφερόμενους φορείς.

- Σχεδιασμός του προγράμματος κατάρτισης ώστε να υφίσταται συνοχή και αλληλουχία των επιμέρους γνωστικών αντικειμένων.
- Αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης σε σχέση με το συγκεκριμένο μέλος του ΔΣ στα μέσα και στο τέλος της διαδικασίας και αναζήτηση της συμβολής του μέλους σε οποιοδήποτε περαιτέρω απαιτήσεις κατάρτισης μπορεί να έχει.
- Αξιολόγηση της δυνατότητας να ζητηθεί από ένα υφιστάμενο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ να εισφέρει την εμπειρία του σχολιάζοντας το περιεχόμενο και τον σχεδιασμό του σχεδίου προγράμματος κατάρτισης που προορίζεται για ένα νέο μέλος του ΔΣ.
- Αξιολόγηση της δυνατότητας επιτόπιων επισκέψεων σε υφιστάμενες συνεδριάσεις του ΔΣ ή Επιτροπών του ΔΣ.
- Αξιολόγηση του κατά πόσο θα ήταν επωφελές να ενθαρρυνθεί και οργανωθεί η συνεργασία ενός νέου μη εκτελεστικού μέλους του ΔΣ με συγκεκριμένο εκτελεστικό μέλος του ΔΣ προκειμένου να επισπευθεί ή/και να εμβαθυνθεί η εισαγωγική κατάρτιση του νέου μέλους.

4. Ο ακόλουθος κατάλογος θεματικών ενοτήτων που θα πρέπει να καλύπτεται από το πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισης των νέων μελών του ΔΣ δεν είναι περιοριστικός ή εξαντλητικός· αντιθέτως, σκοπός είναι να λειτουργεί ως «βοηθητικό υπόμνημα» κατά την κατάρτιση ενός προγράμματος κατάρτισης νέων μελών του ΔΣ. Η προσδοκία είναι ότι το πρόγραμμα θα προσαρμοστεί στις ανάγκες του συγκεκριμένου μέλους για να αποφευχθεί η επανάληψη πληροφοριών που ήδη γνωρίζει το νέο μέλος και ότι το γνωστικό περιεχόμενο θα επικοινωνηθεί χρησιμοποιώντας διαφορετικές μεθόδους.

A. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΤΟΥ ΔΣ

- Ο ρόλος και τα καθήκοντα του μέλους του ΔΣ
- Οι υποχρεώσεις του μέλους του ΔΣ με βάση το εταιρικό δίκαιο και το δίκαιο της κεφαλαιαγοράς (πχ, υποχρεώσεις σχετικά με το κανονιστικό πλαίσιο περί κατάχρησης της αγοράς και το πλαίσιο περί διαφάνειας της κεφαλαιαγοράς)
- Ο υποστηρικτικός ρόλος της Γραμματείας του ΔΣ
- Πολιτικές που αφορούν ατομικά τα μέλη του ΔΣ (πχ, παροχή ανεξάρτητης επαγγελματικής συμβουλής, κάλυψη εξόδων)
- Ασφάλιση αστικής ευθύνης μελών του ΔΣ

B. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΔΣ

B.1. Το ΔΣ και οι Επιτροπές του ΔΣ

- Σύνθεση του ΔΣ και των Επιτροπών του, θέματα αποκλειστικής αρμοδιότητας του ΔΣ, εκχώρηση αρμοδιοτήτων από το ΔΣ σε τρίτα πρόσωπα, αρμοδιότητες των Επιτροπών του ΔΣ
- Σύντομα βιογραφικά στοιχεία και στοιχεία επικοινωνίας όλων των μελών του ΔΣ, των στελεχών της Γραμματείας του ΔΣ και των Γενικών Διευθυντών
- Αρμοδιότητες εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ

- Θητεία των μελών του ΔΣ και τυχόν σχέδια διαδοχής
- Πλαίσιο υποστήριξης του ΔΣ: αρμοδιότητες της Γραμματείας του ΔΣ
- Πολιτική αποδοχών

B.2. Συνεδριάσεις ΔΣ

- Πρακτικά των πρόσφατων συνεδριάσεων του ΔΣ
- Χρονοδιάγραμμα των ημερομηνιών των μελλοντικών συνεδριάσεων του ΔΣ με αναφορά στα συνήθη ή τρέχοντα ζητήματα που είθισται να συζητούνται στο ΔΣ
- Περιγραφή των διαδικασιών του ΔΣ: πληροφορίες για το πότε και πώς αποστέλλονται τα σχετικά με την ημερήσια διάταξη έγγραφα, ο τόπος των συνεδριάσεων και το πόσο διαρκούν
- Εκπαίδευση στη χρήση οποιασδήποτε διαδικτυακής πύλης του ΔΣ

B.3. Συμπεριφορά εντός του ΔΣ

- Επεξήγηση από τον Πρόεδρο του ΔΣ των προσδοκιών όσον αφορά στο έργο του ΔΣ και των κανόνων συμπεριφοράς των μελών του ΔΣ
- Ενημέρωση για τυχόν κώδικες δεοντολογίας ή συμπεριφοράς των μελών του ΔΣ

B.4. Κανονισμοί και Οδηγίες

- Επικαιροποιημένο καταστατικό της Εταιρίας
- Νόμος 4548/2018 περί ανωνύμων εταιριών '
- Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρία
- Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας
- Κανονισμός Λειτουργίας του ΔΣ
- Λοιπά εσωτερικά κανονιστικά κείμενα
- Βασική νομοθεσία περί κεφαλαιαγοράς (πχ, για τη διαφάνεια στην κεφαλαιαγορά για την απαγόρευση κατάχρησης της αγοράς, κανόνες για το ενημερωτικό δελτίο, κανόνες για την εισαγωγή κινητών αξιών σε οργανωμένες αγορές, πλαίσιο περί δημοσίων προτάσεων εξαγοράς)
- Βασική νομοθεσία περί της αγοράς ενέργειας

B.5. Διαδικασίες αξιολόγησης και κατάρτισης του ΔΣ

- Διαδικασία αξιολόγησης ΔΣ, των Επιτροπών του ΔΣ και των μελών του ΔΣ
- Τυχόν πρόγραμμα για τη διαρκή ενημέρωση, κατάρτιση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μελών του ΔΣ

B.6. Τρέχοντα ζητήματα

- Βασικά ζητήματα-προβλήματα διακυβέρνησης που επηρεάζουν την Εταιρία
- Ζητήματα που συζητήθηκαν στην τελευταία ΓΣ και ανατροφοδότηση από τους μετόχους (πχ, σχόλια που έγιναν και τυχόν προτάσεις που κατατέθηκαν)
- Η πλέον πρόσφατη έκθεση αξιολόγησης του ΔΣ

Γ. Η ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΑΙ Η ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ

- Ιστορία της Εταιρίας, με σύννομη των σημαντικών γεγονότων
- Οργανωτική/επιχειρηματική επισκόπηση/διάγραμμα, που αναφέρει τις κύριες θυγατρικές, συνδεδεμένες εταιρίες και κοινοπραξίες
- Επιχειρηματικό μοντέλο
- Προϊόντα/υπηρεσίες
- Εσωτερική-εθνική δραστηριοποίηση και τυχόν δραστηριοποίηση εκτός Ελλάδος

- Βασικοί δείκτες επιδόσεων και αποτελεσματικότητας της Εταιρίας
- Ανάλυση αγοράς, μερίδια αγοράς, πρόσφατες λειτουργικές και οικονομικές επιδόσεις, τρέχουσες προκλήσεις
- Προφίλ κινδύνου και επίπεδο ανοχής της Εταιρίας στον κίνδυνο, διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου
- Οικονομικά και λογιστικά ζητήματα: χρηματοοικονομικές καταστάσεις, εκθέσεις διαχείρισης, μη χρηματοοικονομικές καταστάσεις και εκθέσεις εταιρικής διακυβέρνησης, αποτελέσματα τυχόν διενεργηθέντος λογιστικού ή φορολογικού ελέγχου, προϋπολογισμοί, πηγές χρηματοδότησης, πολιτική μερισμάτων, μετρήσεις αξιολόγησης πιστοληπτικής ικανότητας
- Σημαντικές συμβάσεις της Εταιρίας
- Τυχόν συνταξιοδοτικά προγράμματα της Εταιρίας
- Ασφαλιστήρια συμβόλαια
- Λειπομέρειες για τυχόν σημαντικές δικαστικές διαφορές (εκκρεμούσες ή/και επικείμενες-αναμενόμενες)
- Εσωτερικές πολιτικές της Εταιρίας ή του Ομίλου ΔΕΗ (πχ, για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, την εταιρική κοινωνική ευθύνη, το περιβάλλον, την ηθική, την καταγγελία δυσλειτουργιών, τη δωροδοκία, την ποικιλομορφία, την ισότητα, κτλ.)
- Γλωσσάριο ορολογίας και ακρωνύμιων που χρησιμοποιούνται στην Εταιρία

Δ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

- Συναντήσεις με ανώτατα διευθυντικά στελέχη
- Επισκέψεις σε εργοτάξια και λοιπούς χώρους εργασίας της Εταιρίας
- Συναντήσεις με εκπροσώπους των εργαζομένων

Ε. ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

- Ενημέρωση για τα βασικά ζητήματα που άπτονται των επενδυτικών σχέσεων της Εταιρίας
- Επικοινωνία ή/και συνάντηση με τους σημαντικούς μετόχους της Εταιρίας
- Πρόσφατα δημοσιεύματα στον Τύπο σχετικά με την Εταιρία
- Επικοινωνία ή/και συνάντηση με τους βασικούς (εξωτερικούς) συμβούλους ή/και συνεργάτες της Εταιρίας (δικηγόρους, τραπεζίτες, ελεγκτές, χρηματοπιστηριακούς διαμεσολαβητές)
- Ενημέρωση για τους βασικούς πελάτες και τους βασικούς προμηθευτές της Εταιρίας
- Ενημέρωση για τα λοιπά, βασικά ενδιαφερόμενα μέρη (πχ, εποπτικές και ρυθμιστικές αρχές, εργατικά συνδικάτα)

ΣΤ. ΔΙΑΡΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

- Εφόσον προκύψει ανάγκη (πχ, λόγω σημαντικών αλλαγών στο οικείο θεσμικό πλαίσιο, ή λόγω ουσιώδους διαφοροποίησης στην επιχειρηματική λειτουργία και δραστηριότητα της Εταιρίας) η Εταιρία λαμβάνει μέριμνα για την *ad hoc* ενημέρωση και κατάρτιση των μελών του ΔΣ.

Τμήμα ΙΧ: Στοιχεία για την τεκμηρίωση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ κατά τον αρχικό διορισμό ή στο πλαίσιο επαναξιολόγησης

Οι πληροφορίες και/ή τα συνοδευτικά έγγραφα που παρατίθενται κατωτέρω πρέπει να υποβάλλονται στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή επαναξιολόγησης της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ.

1. Προσωπικά στοιχεία μελών ΔΣ

1.1. Ατομικά προσωπικά στοιχεία, στα οποία συμπεριλαμβάνονται το πλήρες ονοματεπώνυμο, το ονοματεπώνυμο κατά τη γέννηση εάν είναι διαφορετικό, το φύλο, ο τόπος και η ημερομηνία γέννησης, η διεύθυνση και τα στοιχεία επικοινωνίας, η ιθαγένεια και ο προσωπικός αριθμός ταυτότητας ή αντίγραφο του δελτίου ταυτότητας ή ισοδύναμου εγγράφου.

1.2. Αναλυτικά στοιχεία της θέσης για την οποία γίνεται η αξιολόγηση και αν η θέση στο ΔΣ αφορά εκτελεστικές ή μη εκτελεστικές αρμοδιότητες. Σε αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνονται επίσης τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. η επιστολή διορισμού, η σύμβαση, η προσφορά θέσης απασχόλησης ή σχετικά σχέδια εγγράφων, κατά περίπτωση·
- β. τυχόν σχετικά πρακτικά του ΔΣ ή έκθεση/έγγραφο αξιολόγησης της καταλληλότητας·
- γ. η προγραμματιζόμενη ημερομηνία έναρξης και η διάρκεια της θητείας·
- δ. περιγραφή των βασικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του προσώπου·
- ε. αν το πρόσωπο αντικαθιστά κάποιον, το ονοματεπώνυμο του εν λόγω προσώπου.

1.3. Κατάλογος προσώπων που παρέχουν συστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων επικοινωνίας, όπου θα πρέπει να περιλαμβάνονται το πλήρες ονοματεπώνυμο, το ίδρυμα, η θέση, ο αριθμός τηλεφώνου, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η φύση της επαγγελματικής σχέσης, καθώς και ένδειξη για το αν υπάρχει ή υπήρχε ενδεχομένως μη επαγγελματική σχέση με το εν λόγω πρόσωπο.

2. Προηγούμενη αξιολόγηση καταλληλότητας

2.1. Στοιχεία σχετικά με το αποτέλεσμα οποιασδήποτε τυχόν αξιολόγησης της καταλληλότητας του προσώπου που έχει διενεργηθεί στο παρελθόν (πχ, σχετικά πρακτικά του ΔΣ ή έκθεση/έγγραφο αξιολόγησης της καταλληλότητας).

3. Γνώσεις, δεξιότητες και πείρα

3.1. Βιογραφικό σημείωμα που περιέχει λεπτομερή στοιχεία σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική πείρα (μεταξύ άλλων, επαγγελματική πείρα, ακαδημαϊκοί τίτλοι σπουδών και άλλη σχετική κατάρτιση), συμπεριλαμβανομένης της ονομασίας και της φύσης όλων των οργανισμών για τους οποίους έχει εργαστεί το πρόσωπο, καθώς και της φύσης και της διάρκειας των καθηκόντων που ασκούσε, με ιδιαίτερη έμφαση σε τυχόν δραστηριότητες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της επιδιωκόμενης θέσης.

3.2. Στις πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται τυχόν προηγούμενη έκθεση αξιολόγησης βάσει της οποίας το πρόσωπο έχει κριθεί ότι διαθέτει την απαιτούμενη πείρα· σε διαφορετική περίπτωση περιέχονται τυχόν στοιχεία του σχεδίου εκπαίδευσης

που έχει προβλεφθεί, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου, του παρόχου και της ημερομηνίας κατά την οποία θα έχει ολοκληρωθεί το σχέδιο εκπαίδευσης.

4. Φήμη, ειλικρίνεια, ακεραιότητα

4.1. Πληροφορίες ποινικού μητρώου και σχετικές πληροφορίες όσον αφορά ποινικές έρευνες και διαδικασίες, συναφείς αστικές και διοικητικές υποθέσεις, καθώς και πειθαρχικά μέτρα (μεταξύ άλλων παύση από τη θέση διευθυντή άλλης εταιρίας, πτώχευση, αφερεγγυότητα και παρόμοιες διαδικασίες), ιδίως μέσω επίσημης βεβαίωσης ή οποιασδήποτε αξιόπιστης πηγής πληροφοριών σχετικά με την απουσία ποινικής καταδίκης, έρευνας και διαδικασίας (πχ, έρευνες τρίτων, μαρτυρίες δικηγόρων ή συμβολαιογράφων που είναι εγκατεστημένοι στην ΕΕ).

4.2. Δήλωση σχετικά με το αν εκκρεμούν ποινικές διαδικασίες ή αν το πρόσωπο ή οποιοσδήποτε οργανισμός που τελεί υπό τη διαχείριση του εν λόγω προσώπου έχει εμπλακεί ως οφειλέτης σε διαδικασία αφερεγγυότητας ή παρόμοια διαδικασία.

4.3. Πληροφορίες σχετικά με τα ακόλουθα:

α. έρευνες, διαδικασίες εκτέλεσης ή κυρώσεις από εποπτική αρχή στις οποίες το πρόσωπο εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα ·

β. απόρριψη αίτησης εγγραφής σε μητρώο, αδειοδότησης, απόκτησης ιδιότητας μέλους ή χορήγησης άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας · ή απόσυρση, ανάκληση ή διακοπή της εν λόγω εγγραφής σε μητρώο, αδειοδότησης, ιδιότητας μέλους ή άδειας · ή διαγραφή από ρυθμιστική ή κρατική αρχή ή από επαγγελματικό φορέα ή ένωση ·

γ. απομάκρυνση από θέση απασχόλησης ή από θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή περιπτώσεις στις οποίες ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση (εξαιρουμένων των απολύσεων για οικονομικούς λόγους) · και

δ. αν έχει ήδη διενεργηθεί εποπτική ή άλλη δημόσια αρχή αξιολόγηση της φήμης του προσώπου (συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων της εν λόγω αρχής, της ημερομηνίας της αξιολόγησης και των αποδεικτικών στοιχείων του αποτελέσματος της εν λόγω αξιολόγησης), καθώς και η συγκατάθεση του προσώπου, όπου απαιτείται, για την αναζήτηση τέτοιου είδους πληροφοριών, τη δυνατότητα επεξεργασίας τους, καθώς και για τη χρήση των παρεχόμενων πληροφοριών για την αξιολόγηση καταλληλότητας.

4.4. Με την επιφύλαξη του άρθρου 14 και της παρούσας υποενότητας 4:

(α) Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρίας ή μη εισηγμένης εταιρίας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό της Εταιρίας μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρία (διά των Αρμόδιων Υπηρεσιών) υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε ΔΣ γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία (διά των Αρμόδιων Υπηρεσιών) την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

(β) Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρίας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί

εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιογόνες συναλλαγές της Εταιρίας με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρία υπεύθυνη δήλωση (διά των Αρμόδιων Υπηρεσιών), ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία (διά των Αρμόδιων Υπηρεσιών) την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

5. *Οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα – συγκρούσεις συμφερόντων*

5.1. Θα πρέπει να γνωστοποιούνται όλα τα οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων (βλ. σχετικά Τμήμα VI του Παραρτήματος).

6. *Αφιέρωση χρόνου*

6.1. Θα πρέπει να παρέχονται όλα τα συναφή και απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να καταδεικνύεται ότι το πρόσωπο έχει στη διάθεσή του επαρκή χρόνο τον οποίο θα αφιερώσει στην άσκηση της εντολής του, μεταξύ άλλων:

- α. πληροφορίες σχετικά με τον ελάχιστο χρόνο που θα αφιερώνεται στην εκτέλεση των καθηκόντων του προσώπου εντός της Εταιρίας (ετήσιες και μηνιαίες ενδείξεις)·
- β. κατάλογος των τυχόν εντολών/αρμοδιοτήτων εκπροσώπησης ή συμμετοχής σε όργανα εκπροσώπησης εμπορικών εταιριών που διαθέτει το πρόσωπο·
- γ. κατάλογος των εντολών που αφορούν πρωτίστως μη εμπορικές δραστηριότητες ή δημιουργούνται για τους αποκλειστικούς σκοπούς της διαχείρισης των οικονομικών συμφερόντων του προσώπου·
- ε. το μέγεθος των εταιριών ή των οργανισμών στο πλαίσιο των οποίων ασκούνται οι εν λόγω υπό β. και γ. εντολές, μεταξύ άλλων, για παράδειγμα, το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού, αν η εταιρία είναι εισηγμένη σε ρυθμιζόμενη αγορά και ο αριθμός των εργαζομένων·
- στ. κατάλογος όλων των πρόσθετων αρμοδιοτήτων που συνδέονται με τις εν λόγω υπό β. και γ. εντολές (όπως η προεδρία μιας επιτροπής)·
- ζ. ο εκτιμώμενος χρόνος σε ημέρες ανά έτος που αφιερώνεται σε κάθε μια εκ των ανωτέρω υπό β. και γ. εντολών·
- η. ο ετήσιος αριθμός συνεδριάσεων που αφιερώνεται σε κάθε μια εκ των ανωτέρω υπό β. και γ. εντολών· και
- θ. πληροφορίες σχετικά με τον χρόνο συμμετοχής του προσώπου στις συνεδριάσεις του ΔΣ της Εταιρίας καθώς και σε τυχόν Επιτροπές του ΔΣ.

Τμήμα Χ: Υπόδειγμα του πίνακα αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ

1. Ο πίνακας καταλληλότητας προσφέρεται ως πιθανό εργαλείο για τη διενέργεια περιοδικής ή ετήσιας αυτοαξιολόγησης όσον αφορά τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ. Η αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας των μεμονωμένων μελών του ΔΣ σε σχέση με τους σημαντικούς επιχειρηματικούς τομείς της Εταιρίας και τους κινδύνους παρέχει τη δυνατότητα εντοπισμού των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων του ΔΣ και, κατ' επέκταση, τη δυνατότητα αξιολόγησης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας σε συλλογικό επίπεδο. Τα αποτελέσματα παρέχουν στοιχεία σχετικά με τις ανάγκες εκπαίδευσης, θα πρέπει δε να χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό του απαιτούμενου προφίλ των νέων μελών, καθώς και για τον καθορισμό του τρόπου με τον οποίο εντάσσεται ο προτεινόμενος διορισμός στο πλαίσιο της συλλογικής καταλληλότητας.
2. Ο παρών πίνακας έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να παρέχει αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας του ΔΣ στο σύνολό του. Ένα συλλογικό όργανο αναμένεται να απαρτίζεται από μέλη με διαφορετικά χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων διαφορετικών ειδών και επιπέδων γνώσεων και δεξιοτήτων, καθώς και διαφορετικών επαγγελματικών εμπειριών. Προκειμένου να λαμβάνονται επίσης υπόψη οι διαφορές λόγω του αριθμού των ετών πείρας που διαθέτουν τα διάφορα μέλη, παρέχεται η δυνατότητα συμπλήρωσης χωριστού πίνακα επισκόπησης της πείρας.
3. Εκτός από τις ποσοτικές βαθμολογίες και την αναγραφή των ονομάτων, εξίσου σημαντικά είναι και τα βασικά κίνητρα. Ενδέχεται, επί παραδείγματι, να συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι για τους οποίους ορισμένα πρόσωπα συμμετέχουν στη σύνθεση του ΔΣ, λόγω των γνώσεων που απαιτούνται για συγκεκριμένες δραστηριότητες. Η επεξήγηση των βαθμολογιών και των αναγραφόμενων ονομάτων στον πίνακα μπορεί να προστεθεί χωριστά στους επιμέρους πίνακες.
4. Κάθε τομέας γνώσεων ή εμπειρογνώσις πρέπει να καλύπτεται συλλογικά από το μέλος (ή τα μέλη) του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα και—παρα την πιθανή διαφοροποίηση του είδους και του επιπέδου πείρας— συλλογικά από το μέλος (ή τα μέλη) του ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα. Συνιστάται η συμπλήρωση χωριστού πίνακα για τα μέλη του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα και για τα μέλη του ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα αντιστοίχως. Στο πλαίσιο της εποπτικής αρμοδιότητας, θα πρέπει επίσης να δίνεται προσοχή στις συλλογικές γνώσεις και την εμπειρογνώσις των εξειδικευμένων Επιτροπών του ΔΣ.

Α. Τομείς αρμοδιότητας/εστίασης των εκτελεστικών μελών του ΔΣ

Ο στόχος αυτής της ενότητας είναι να αποκτηθούν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο κατανομής των τομέων αρμοδιότητας και εστίασης εντός της εκτελεστικής διοίκησης. Παρακαλούμε συμπληρώστε τις περιοχές εστίασης για κάθε άτομο παρακάτω. Ένας τομέας εστίασης συνεπάγεται ότι το άτομο έχει την τελική ευθύνη για αυτόν τον τομέα εντός της εκτελεστικής διοίκησης. Εάν πολλά άτομα έχουν την τελική ευθύνη για μια συγκεκριμένη περιοχή, παρακαλείσθε να το αναφέρετε. Εάν μια δραστηριότητα δεν υλοποιείται εντός της Εταιρίας, μπορείτε να συμπληρώσετε «Μη Διαθέσιμο». Εάν η δραστηριότητα έχει ανατεθεί σε εξωτερικούς συνεργάτες, πρέπει να καθορίσετε ποιο άτομο από την εκτελεστική διοίκηση έχει την τελική ευθύνη για τη συγκεκριμένη δραστηριότητα.

Επιμέρους αρμοδιότητες των εκτελεστικών μελών	[Όνοματεπώνυμο 1]	[Όνοματεπώνυμο 2]	[Όνοματεπώνυμο 3]	[Όνοματεπώνυμο 4]	[Όνοματεπώνυμο 5]
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Σύνθεση του ΔΣ: εισαγωγικές παρατηρήσεις και προβληματισμοί

Εξηγήστε εδώ γιατί επιλέξατε αυτή τη σύνθεση του ΔΣ. Πώς είναι η συνεργασία, ποιοι ρόλοι και ποια χαρακτηριστικά έχουν τα διάφορα άτομα που καθιστούν το συγκεκριμένο ΔΣ μια καλή συλλογική σύνθεση; Έχουν επιλεγεί ορισμένα πρόσωπα με βάση την υπόθεση ότι θα παρείχαν συγκεκριμένη προστιθέμενη αξία για το ΔΣ (για παράδειγμα, γνώσεις που είναι απαραίτητες για τις συγκεκριμένες δραστηριότητες ή για την πληροφορική);

Γ. Διακυβέρνηση, οργάνωση και επικοινωνία

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]								
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	X = Χαμηλή βαθμολογία M = Μέση βαθμολογία Υ = Υψηλή βαθμολογία
Έχει γνώση και εμπειρία με τη διαχείριση διαδικασιών και καθηκόντων									
Έχει γνώση και εμπειρία στην εποπτεία διοικητικών συμβουλίων ή/και στην οργάνωση και λειτουργία Επιτροπών του ΔΣ									
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται της εταιρικής διακυβέρνησης									
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται του εταιρικού δικαίου ή/και του δικαίου της κεφαλαιαγοράς									
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης									
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται της ελεγκτικής									
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται του εντοπισμού και αντιμετώπισης κινδύνων									
Έχει γνώση και εμπειρία στην επικοινωνία με τρίτα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders)									
Άλλη γνώση και εμπειρία σε επιμέρους τομείς [προς συμπλήρωση]									

Δ. Προϊόντα, υπηρεσίες και αγορές

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]								
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	<i>X = Χαμηλή βαθμολογία</i> <i>M = Μέση βαθμολογία</i> <i>Υ = Υψηλή βαθμολογία</i>
Έχει γνώση και εμπειρία σε σχέση με την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρία									
Έχει γνώση και εμπειρία όσον αφορά στην στρατηγική και το μοντέλο ανάπτυξης της Εταιρίας									
Έχει γνώση και εμπειρία όσον αφορά στα προϊόντα/υπηρεσίες της Εταιρίας (ή σε συγκρίσιμα προϊόντα/υπηρεσίες)									
Άλλη γνώση και εμπειρία [προς συμπλήρωση]									

Ε. Εσωτερικές πολιτικές

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]							
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα εσωτερικού ελέγχου								
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα διαχείρισης κινδύνων								
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα κανονιστικής συμμόρφωσης								
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται των αμοιβών του ΔΣ								
Έχει γνώση και εμπειρία σε θέματα που άπτονται της ξωτερικής ανάθεσης								
Άλλη γνώση και εμπειρία σε επιμέρους τομείς [προς συμπλήρωση]								

ΣΤ. Αποτελεσματικό και ισορροπημένο σύστημα λήψης αποφάσεων

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]								
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	X = Χαμηλή βαθμολογία M = Μέση βαθμολογία Y = Υψηλή βαθμολογία
Γνωρίζει την οργάνωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων									
Αναγνωρίζει πώς πρέπει να συυπολογίζονται και να εξισορροπούνται τα συμφέροντα τρίτων μερών κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων									
Αναγνωρίζει πότε ανακόπτουν ή δύνανται να ανακόψουν συγκρούσεις συμφερόντων									
Αναγνωρίζει πότε οι εταιρικές αποφάσεις συμβαδίζουν με την εταιρική στρατηγική και υπηρετούν το εταιρικό συμφέρον									
Αναγνωρίζει τη σημασία της διαφάνειας κατά τη λήψη αποφάσεων και της ανάγκης ορθής και επαρκούς ενημέρωσης του ΔΣ πριν τη λήψη αποφάσεων									
Αναγνωρίζει τον κανόνα της εύλογης επιχειρηματικής κρίσης κατά τη λήψη αποφάσεων									
Λειτουργεί με την αναγκαία ανεξαρτησία σκέψης και κρίσης									
Διαχείριση διαδικασιών και εργασιών και παροχή κατευθύνσεων και καθοδήγησης σε άλλους									
Διαμόρφωση άνωθεν συντονισμού: συνέπεια μεταξύ λόγων, πράξεων και συμπεριφοράς σύμφωνα με τις οικείες δεδηλωμένες αξίες και πεποιθήσεις									

Ανάπτυξη της κουλτούρας της Εταιρίας									
Κοινωνικά, δεοντολογικά και επαγγελματικά πρότυπα									
Ανάπτυξη και εφαρμογή στρατηγικής και επιχειρηματικών μοντέλων									
Προσδιορισμός των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της επιχείρησης κατά την αξιολόγηση των προϊόντων, των υπηρεσιών και των αγορών στις οποίες δραστηριοποιείται η επιχείρηση και ανάλογες ενέργειες									
Επικοινωνία όσον αφορά τη στρατηγική, τις πολιτικές και τους στόχους εντός της Εταιρίας ή του Ομίλου ΔΕΗ κατά τρόπο σαφή και διαφανή									
Επικοινωνία σε πολύγλωσσο περιβάλλον, εάν κρίνεται αναγκαίο									
Συγκέντρωση πληροφοριών (σε εσωτερικό ή εξωτερικό επίπεδο) για την έγκαιρη λήψη αποφάσεων κατόπιν άρτιας ενημέρωσης									
Διασφάλιση της στάθμησης επαρκών εναλλακτικών επιλογών στο πλαίσιο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων									
Προώθηση της λήψης αποφάσεων με ανοικτό πνεύμα και χωρίς αποκλεισμούς, με περιθώρια για εποικοδομητική και δυναμική αμφισβήτηση των προτάσεων									
Ανάπτυξη της κουλτούρας του ιδρύματος									
Λοιπή πληροφόρηση [προς συμπλήρωση]									

Ζ. Εμπειρία

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]								
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	X = Χαμηλή βαθμολογία M = Μέση βαθμολογία Y = Υψηλή βαθμολογία
Έτος κατά το οποίο πρέπει να ανανεωθεί η θητεία									
Αριθμός ετών προϋπηρεσίας σε μη εκτελεστική θέση εντός της Εταιρίας/ομίλου									
Αριθμός ετών προϋπηρεσίας σε εκτελεστική θέση εντός της Εταιρίας/ομίλου									
Αριθμός ετών επαγγελματικής πείρας σε εταιρίες μεγάλου μεγέθους εκτός της Εταιρίας									
Αριθμός ετών επαγγελματικής πείρας σε εταιρίες μεσαίου μεγέθους εκτός της Εταιρίας									
Αριθμός ετών επαγγελματικής πείρας σε εταιρίες μικρού μεγέθους εκτός της Εταιρίας									
Αριθμός ετών προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις									
Αριθμός ετών επαγγελματικής πείρας σε άλλους τομείς πέραν του διοικητικού έργου (πχ, ακαδημαϊκή σταδιοδρομία, άσκηση νομικού επαγγέλματος κ.λπ.)									

Η. Δέσμευση χρόνου

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]								
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	X = Χαμηλή βαθμολογία M = Μέση βαθμολογία Y = Υψηλή βαθμολογία
Συνολικές ώρες, σε εβδομαδιαία βάση, που δεσμεύονται σε έτερα διοικητικά καθήκοντα εξαιρουμένης της Εταιρίας									
Συνολικές ώρες, σε εβδομαδιαία βάση, που δεσμεύονται σε έτερες δραστηριότητες (εκτός της Εταιρίας και εξαιρουμένων των διοικητικών καθηκόντων)									
Συνολικές ώρες, σε εβδομαδιαία βάση, που το μέλος δεσμεύεται ότι μπορεί να αφιερώσει στην εκπλήρωση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρίας									

Θ. Συλλογική καταλληλότητα

Σημειώστε για κάθε ένα από τα μέλη του ΔΣ τη βαθμολογία που επιτυγχάνουν σε σχέση με κάθε ένα από τα επιμέρους ερωτήματα:	Συμπληρώστε τη συλλογική βαθμολογία για το ΔΣ υπό την εκτελεστική/εποπτική του αρμοδιότητα συνολικά βάσει της τρέχουσας σύνθεσής του: [...]								
	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	Όνομα μέλους	<i>X = Χαμηλή βαθμολογία</i> <i>M = Μέση βαθμολογία</i> <i>Y = Υψηλή βαθμολογία</i>
Συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ ¹									
Προστιθέμενη αξία του μέλους του ΔΣ όσον αφορά στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ ²									

1. Σε ποιες περιοχές-θεματικές έχει επιτύχει το ΔΣ την υψηλότερη βαθμολογία και σε ποια τη χαμηλότερη; Για ποιο λόγο συμβαίνει αυτό; Πώς μπορεί να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικότερα οι θεματικές στις οποίες το ΔΣ έχει την χαμηλότερη βαθμολογία;
2. Πώς συνεισφέρει το μέλος ΔΣ, όσον αφορά στη γνώση και εμπειρία του, στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ;

Ποια είναι τα μειονεκτήματα του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα ή υπό την εποπτική του αρμοδιότητα; Με ποιον τρόπο και βάσει ποιου χρονοδιαγράμματος θα επιτευχθεί η διαχείριση ή ο περιορισμός τους; Πόσο αποτελεσματικά ήταν τα μέτρα που είχαν ήδη ληφθεί για τη διαχείριση ή τον περιορισμό των μειονεκτημάτων;
Εκτιμήσεις όσον αφορά τη συνολική σύνθεση του ΔΣ
Παραθέστε εδώ τους λόγους για τους οποίους η Εταιρία κρίνει επαρκή και αποτελεσματική τη συγκεκριμένη σύνθεση του ΔΣ, τόσο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα όσο και υπό την εποπτική του αρμοδιότητα · π.χ.:
- Πώς είναι η συνεργασία μεταξύ των μελών;
- Τι είδους ρόλο διαδραματίζουν τα διάφορα πρόσωπα ως προς τη δυναμική των ομαδικών συζητήσεων και αποφάσεων;
- Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των μελών που συμβάλλουν στη συλλογική καταλληλότητα;
- Είναι κατάλληλο το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου;
Λαμβάνοντας υπόψη τη μακροπρόθεσμη προοπτική της Εταιρίας (μειζονες μελλοντικές προκλήσεις, όπως βιωσιμότητα του επιχειρηματικού μοντέλου, συγχωνεύσεις ή εξαγορές, αναδιάρθρωση, νέες αγορές κ.λπ.) καθώς και τον σχεδιασμό διαδοχής, ποιες θα είναι οι μελλοντικές ανάγκες όσον αφορά τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ;

Ο πίνακας αξιολόγησης έχει συμπληρωθεί από:	Όνοματεπώνυμο, Θέση εντός της Εταιρίας, Ημερομηνία
Το μέλος του ΔΣ έχει επισκοπήσει τον πίνακα αξιολόγησης;	ΝΑΙ / ΟΧΙ
Η αξιολόγηση έχει συζητηθεί στο ΔΣ;	ΝΑΙ / ΟΧΙ

Τμήμα XI: Θεμελιώδεις αρμοδιότητες των μελών του ΔΣ**A. ΤΟ ΔΣ ΩΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ**

1. Το ΔΣ έχει την τελική και γενική ευθύνη της Εταιρίας και ορίζει, επιβλέπει και λογοδοτεί για την υλοποίηση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης εντός της Εταιρίας που διασφαλίζουν την αποτελεσματική και συνετή διοίκησή της.
2. Τα καθήκοντα του ΔΣ καθορίζονται με σαφήνεια, ούτως ώστε να γίνεται διάκριση μεταξύ των καθηκόντων της εκτελεστικής λειτουργίας και της εποπτικής-μη εκτελεστικής) λειτουργίας. Θα πρέπει να διασφαλίζεται αποτελεσματική αλληλεπίδραση μεταξύ της εποπτικής λειτουργίας και της εκτελεστικής λειτουργίας του ΔΣ. Καθεμία από τις εν λόγω λειτουργίες θα πρέπει να παρέχει στην άλλη επαρκείς πληροφορίες, ώστε να έχουν αμφότερες τη δυνατότητα να επιτελούν τους αντίστοιχους ρόλους τους.
3. Όλα τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να έχουν πλήρη επίγνωση της δομής και των ευθυνών του ΔΣ, καθώς και του καταμερισμού των καθηκόντων μεταξύ των διαφορετικών λειτουργιών του ΔΣ και των Επιτροπών του. Για την εξασφάλιση κατάλληλου συστήματος ελέγχων και εξισορροπήσεων, στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του ΔΣ δεν θα πρέπει να κατέχει δεσπόζουσα θέση ένα μόνο μέλος ή ένα μικρό υποσύνολο των μελών του.
4. Οι ευθύνες του ΔΣ περιλαμβάνουν τη θέσπιση, την έγκριση και την επίβλεψη της εφαρμογής των ακόλουθων στοιχείων:
 - α. της συνολικής επιχειρηματικής στρατηγικής και των βασικών πολιτικών της Εταιρίας με συνέπεια προς το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο εντός του οποίου λειτουργεί, λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα χρηματοοικονομικά συμφέροντα και τη φερεγγυότητα της Εταιρίας·
 - β. της συνολικής στρατηγικής κινδύνου·
 - γ. ενός επαρκούς και αποτελεσματικού πλαισίου εσωτερικής διακυβέρνησης και συστήματος εσωτερικού ελέγχου, με το οποίο διασφαλίζεται μια σαφής οργανωτική δομή και η εύρυθμη λειτουργία ανεξάρτητων λειτουργιών κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου που διαθέτουν επαρκείς εξουσίες, κύρος και πόρους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους·
 - δ. μιας πολιτικής αποδοχών η οποία συνάδει με το σχετικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο·
 - ε. των ρυθμίσεων που αποσκοπούν να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διενέργεια των αξιολογήσεων της καταλληλότητας σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, την καταλληλότητα της σύνθεσης και του σχεδιασμού διαδοχής του ΔΣ, καθώς και την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του ΔΣ·
 - στ. των ρυθμίσεων που αποσκοπούν στη διασφάλιση της εσωτερικής λειτουργίας καθεμίας από τις Επιτροπές του ΔΣ, με λεπτομερή περιγραφή για τα ακόλουθα: (i) τον ρόλο, τη σύνθεση και τα καθήκοντα κάθε Επιτροπής· (ii). την κατάλληλη ροή πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των εγγράφων τεκμηρίωσης των συστάσεων και των συμπερασμάτων, και τους διαύλους αναφοράς μεταξύ κάθε Επιτροπής και του ΔΣ·

- ζ. μιας κουλτούρας αντιμετώπισης των κινδύνων η οποία καλύπτει την επίγνωση κινδύνου και τη συμπεριφορά ανάληψης κινδύνου εκ μέρους της Εταιρίας ·
- η. μιας εταιρικής κουλτούρας και εταιρικών αξιών που προάγουν την υπεύθυνη και δεοντολογική συμπεριφορά ·
- θ. μιας πολιτικής σύγκρουσης συμφερόντων · και
- ι. ρυθμίσεων που αποσκοπούν στη διασφάλιση της αρτιότητας των συστημάτων λογιστικής και χρηματοοικονομικής αναφοράς, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και επιχειρησιακών ελέγχων και της συμμόρφωσης με τον νόμο και τα συναφή πρότυπα.
5. Όλα τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να τηρούνται ενήμερα για τη συνολική δραστηριότητα, τη χρηματοοικονομική κατάσταση και την κατάσταση κινδύνου της Εταιρίας, λαμβανομένου υπόψη του οικονομικού περιβάλλοντος, καθώς και για τις αποφάσεις που λαμβάνονται και έχουν μείζονα αντίκτυπο στην επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας.

Β. ΤΟ ΔΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΤΟΥ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ

1. Το ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα συμμετέχει ενεργά στην επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας και λαμβάνει αποφάσεις σε ορθή βάση και κατόπιν επαρκούς πληροφόρησης.
2. Το ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή των στρατηγικών που καθορίζονται από το ΔΣ και συζητά ανά τακτά χρονικά διαστήματα την εφαρμογή και την καταλληλότητα των εν λόγω στρατηγικών με το ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.
3. Το ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα οφείλει να: (i) επανεξετάζει κατά τρόπο εποικοδομητικό και να αξιολογεί με κριτικό πνεύμα τις προτάσεις, τις επεξηγήσεις και την πληροφόρηση που λαμβάνει κατά την άσκηση της κρίσης του και τη λήψη των αποφάσεών του· (ii) υποβάλλει εμπειριστατωμένες εκθέσεις και να ενημερώνει το ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα σε τακτική βάση και όταν τούτο απαιτείται, χωρίς αναίτια καθυστέρηση, σχετικά με τα συναφή στοιχεία για την εκτίμηση μιας κατάστασης, τους κινδύνους και τις εξελίξεις που επηρεάζουν ή που ενδέχεται να επηρεάσουν την Εταιρία (πχ, σημαντικές αποφάσεις που αφορούν στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, την αξιολόγηση του οικονομικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος της Εταιρίας, τη ρευστότητα και την υγιή κεφαλαιακή βάση της Εταιρίας, καθώς και την αξιολόγηση των σημαντικών ανοιγμάτων κινδύνου που αναλαμβάνει).

Γ. ΤΟ ΔΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ

1. Στον ρόλο των μελών του ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα περιλαμβάνεται η παρακολούθηση και η εποικοδομητική κριτική επανεξέταση της στρατηγικής της Εταιρίας.
2. Το ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει:
- α. να επιβλέπει και να παρακολουθεί τη λήψη αποφάσεων και να διασφαλίζει την αποτελεσματική εποπτεία του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα, συμπεριλαμβανομένης της υλοποίησης της στρατηγικής και των στόχων της Εταιρίας ·

- β. να επανεξετάζει κατά τρόπο εποικοδομητικό και να αξιολογεί με κριτικό πνεύμα τις προτάσεις και την πληροφόρηση που παρέχουν τα μέλη του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα, καθώς και τις αποφάσεις του ·
- γ. να διασφαλίζει και να αξιολογεί σε περιοδική βάση την αποτελεσματικότητα του πλαισίου εσωτερικής διακυβέρνησης της Εταιρίας και να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση τυχόν ανεπαρκειών που διαπιστώνονται ·
- δ. να επιβλέπει και να παρακολουθεί τη συνεπή υλοποίηση των στρατηγικών στόχων, της οργανωτικής δομής και της στρατηγικής κινδύνου της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένης της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνου της Εταιρίας, καθώς και άλλων πολιτικών (πχ, πολιτική αποδοχών) ·
- ε. να επιβλέπει την εφαρμογή και τη διατήρηση ενός κώδικα δεοντολογίας ή παρόμοιων πολιτικών για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και τον περιορισμό των πραγματικών και των δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων ·
- στ. να επιβλέπει την αριότητα της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και αναφοράς, καθώς και του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου ·
- ζ. να παρακολουθεί την εφαρμογή του σχεδίου εσωτερικού ελέγχου της Εταιρίας.

Γ. ΤΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΣ

Τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων και εξισορροπήσεων εντός του ΔΣ μέσω της βελτίωσης της επίβλεψης της λήψης αποφάσεων από την εκτελεστική διοίκηση, καθώς και μέσω της διασφάλισης ότι:

- α. τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των μειοψηφούντων μετόχων, λαμβάνονται δεόντως υπόψη στο πλαίσιο των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων του ΔΣ·
- β. μετριάζεται ή αντισταθμίζεται η αδικαιολόγητη κυριαρχία μεμονωμένων μελών του ΔΣ που εκπροσωπούν συγκεκριμένη ομάδα ή κατηγορία ενδιαφερόμενων μερών ·
- γ. δεν κυριαρχεί μια μεμονωμένη ή μικρή ομάδα μελών στη λήψη αποφάσεων · και
- δ. οι συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ, αφενός, της Εταιρίας, των επιχειρηματικών μονάδων της, άλλων οντοτήτων που εμπίπτουν στο λογιστικό πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης και, αφετέρου, εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, αποτελούν αντικείμενο δέουσας διαχείρισης.

Δ. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ ΔΣ

1. Ο Πρόεδρος του ΔΣ καθοδηγεί το ΔΣ, συμβάλλει στην εξασφάλιση της αποδοτικής ροής των πληροφοριών, τόσο εντός του ΔΣ όσο και μεταξύ του ΔΣ και των Επιτροπών του και είναι αρμόδιος για την αποτελεσματική συνολική λειτουργία του.
2. Ο Πρόεδρος του ΔΣ οφείλει να ενθαρρύνει και να προάγει τη διεξαγωγή ανοιχτής συζήτησης με κριτικό πνεύμα και να διασφαλίζει ότι οι αποκλίνουσες απόψεις μπορούν να εκφράζονται και να συζητούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

3. Ο Πρόεδρος του ΔΣ καθορίζει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης των συνεδριάσεων και διασφαλίζει ότι τα ζητήματα στρατηγικής σημασίας συζητούνται κατά προτεραιότητα. Θα πρέπει, επίσης, να εξασφαλίζει ότι οι αποφάσεις του ΔΣ λαμβάνονται σε ορθή βάση και κατόπιν επαρκούς πληροφόρησης και να μεριμνά για την έγκαιρη παραλαβή των σχετικών εγγράφων και πληροφοριών πριν από τη συνεδρίαση.
4. Ο Πρόεδρος του ΔΣ θα πρέπει να συμβάλλει στη σαφή κατανομή καθηκόντων μεταξύ των μελών του ΔΣ και στην εξασφάλιση αποδοτικής ροής πληροφοριών μεταξύ τους, ούτως ώστε να παρέχεται στα μέλη του ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα η δυνατότητα να συνεισφέρουν εποικοδομητικά στις συζητήσεις και να ασκούν το δικαίωμα ψήφου τους σε ορθή βάση και κατόπιν επαρκούς πληροφόρησης.

Ε. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ ΔΣ

1. Ο ανεξάρτητος μη εκτελεστικός Αντιπρόεδρος έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες: να υποστηρίζει τον Πρόεδρο, να δρα ως σύνδεσμος μεταξύ του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να συντονίζει τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και να ηγείται της αξιολόγησης του Προέδρου.

Τμήμα ΧΙΙ: Τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ

1. Ένα μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ θεωρείται ανεξάρτητο εφόσον κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του:

(α) δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας, και

(β) είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του (στο εξής «σχέσεις εξάρτησης»).

2. Σχέση εξάρτησης υφίσταται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρία, ή συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο ΔΣ ή σε Επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της Εταιρίας.

(β) Όταν το μέλος ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος, διατηρεί ή διατηρούσε επιχειρηματική σχέση κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του με:

(βα) την Εταιρία, ή

(ββ) συνδεδεμένο με την Εταιρία πρόσωπο, ή

(βγ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή συνδεδεμένης με αυτή εταιρείας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρίας είτε του προσώπου της παραγράφου 1 ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας.

(γ) Όταν το μέλος ή το πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος:

(γα) έχει διατελέσει μέλος του ΔΣ της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρίας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής του,

(γβ) έχει διατελέσει διευθυντικό στέλεχος ή διατηρούσε σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής με την Εταιρία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό του,

(γγ) έχει συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ή είναι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του ΔΣ ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρίας,

(γδ) έχει διοριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρίας, σύμφωνα με το καταστατικό, όπως προβλέπεται στο άρθρο 79 του ν. 4548/2018,

(γε) εκπροσωπεί μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη ΓΣ κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες,

(γστ) έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του,

(γζ) είναι εκτελεστικό μέλος σε άλλη εταιρία, στο ΔΣ της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρίας ως μη εκτελεστικό μέλος.

(δ) Όταν το μέλος εμπίπτει σε κάποια από τις σχέσεις εξάρτησης που προβλέπονται σε έτερα νομοθετικά ή κανονιστικά κείμενα στα οποία η Εταιρία υπάγεται και τα οποία εφαρμόζει, είτε σε οικειοθελή είτε σε υποχρεωτική βάση (πχ, Καταστατικό της Εταιρίας, Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, Κανονισμός Λειτουργίας του ΔΣ).

3. Το ανεξάρτητο μέλος αναλαμβάνει: (i) να διατηρεί σε κάθε περίπτωση την ανεξαρτησία ανάλυσης, απόφασης και ενέργειας· (ii) να μην επιζητεί ή αποδέχεται παράλογα πλεονεκτήματα που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως επικίνδυνα για την ανεξαρτησία του· και (iii) να εκφράζει σαφώς την αντίθεσή του οσάκις διαπιστώνει ότι μια απόφαση του ΔΣ είναι δυνατόν να βλάψει την Εταιρία.

4. Το ΔΣ λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις προϋποθέσεις των παραγράφων 1 έως 3. Η πλήρωση των προϋποθέσεων του παρόντος Τμήματος για τον χαρακτηρισμό μέλους του ΔΣ ως ανεξάρτητου μέλους επανεξετάζεται από το ΔΣ σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων των παραγράφων 1 έως 3 ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το ΔΣ προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

5. Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο απώλειας της ιδιότητας ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, που έχει ως συνέπεια ο αριθμός των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών να υπολείπεται του ελάχιστου εκ του νόμου απαιτούμενου αριθμού, το ΔΣ ορίζει ως ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος μέχρι την επόμενη ΓΣ, είτε αναπληρωματικό μέλος, σε περίπτωση που υφίσταται βάσει του άρθρου 81 του ν. 4548/2018, είτε υφιστάμενο μη εκτελεστικό μέλος ή νέο μέλος που εκλέγει σε αντικατάσταση, εφόσον πληρούνται τα κριτήρια ανεξαρτησίας των παραγράφων 1 έως 3. Όπου με απόφαση του αρμοδίου οργάνου της Εταιρίας προβλέπεται αριθμός ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών μεγαλύτερος του προβλεπομένου στην παράγραφο 2 του άρθρου 19,³ και, μετά από την αντικατάσταση, ο αριθμός των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών

³ Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δεν υπολείπονται του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του και, πάντως, δεν είναι λιγότερα από δύο (2)· αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

του ΔΣ υπολείπεται του προβλεπόμενου ως άνω αριθμού, αναρτάται σχετική ανακοίνωση στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, η οποία και διατηρείται αναρτημένη μέχρι την αμέσως επόμενη ΓΣ.

6. Η επιλογή των ανεξάρτητων μελών του ΔΣ πραγματοποιείται επί της βάσει της διαδικασίας επιλογής που έχει περιγραφεί στο άρθρο 19 του παρόντος Κανονισμού και λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω υπό τις παραγράφους 1 έως 3 κριτήρια ανεξαρτησίας. Στο πλαίσιο αυτό, τα υποψήφια ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ οφείλουν να υποβάλλουν την ακόλουθη δήλωση:

«Ο κάτωθι υπογράφων [Όνομα και Επώνυμο], με διεύθυνση κατοικίας [...], ΑΔΤ/Αριθμό Διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα του υποψήφιου μη εκτελεστικού, ανεξάρτητου μέλους της Εταιρίας δηλώνω υπεύθυνα ότι:

1. Έχω αναγνώσει προσεκτικά και κατανοήσει πλήρως τα κριτήρια που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρία·
2. Η υποψηφιότητά μου δεν πληροί καμία από τις προϋποθέσεις που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης, και ως εκ τούτου πληρώ τις προϋποθέσεις για να προταθώ και να εκλεγώ ως μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο μέλος της Εταιρίας·
3. (α) Δεν υπάρχουν πρόσωπα με τα οποία να έχω στενό δεσμό
(β) Υπάρχουν πρόσωπα με τα οποία έχω στενό δεσμό οποία έχω ενημερώσει εγγράφως για τα κριτήρια εξάρτησης που ορίζονται από τις οικείες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις και έχω λάβει από αυτά την ακόλουθη επιβεβαίωση που υποβάλλεται στην Εταιρία:

«Ο Υπογράφων [όνομα και επώνυμο του προσώπου που συνδέεται στενά με το (υποψήφιο) μέλος του ΔΣ], με διεύθυνση κατοικίας [...], ΑΔΤ/Αριθμό Διαβατηρίου [...] και ΑΦΜ [...], υπό την ιδιότητα ότι [αναγράφεται η σχέση με το (υποψήφιο) μέλος του ΔΣ], δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- (i) ο [όνομα, επώνυμο, του (υποψήφιο) μέλους ΔΣ] με έχει ενημερώσει εγγράφως, εγκαίρως και προσηκόντως σχετικά με τα κριτήρια που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρία και τα έχω κατανοήσει πλήρως· και
- (ii) δεν ικανοποιώ καμία από τις προϋποθέσεις που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρία· και
- (iii) σε περίπτωση που προκύψει τέτοια σχέση εξάρτησης με την Εταιρία, αναλαμβάνω την άνευ όρων ευθύνη για την άμεση και πλήρη ενημέρωση της Εταιρίας.

[Όνομα και επώνυμο του προσώπου που συνδέεται στενά με το (υποψήφιο) μέλος του ΔΣ / Υπογραφή του προσώπου που συνδέεται στενά με το (υποψήφιο) μέλος του ΔΣ / Τόπος και ημερομηνία]»

[Όνομα και επώνυμο του (υποψήφιο) μέλους του ΔΣ / Υπογραφή του (υποψήφιο) μέλους του ΔΣ / Τόπος και ημερομηνία]»

7. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες της Εταιρίας οφείλουν, σε κάθε περίπτωση, να διεξάγουν τη δική τους αξιολόγηση σχετικά με την εκπλήρωση των κριτηρίων που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρία. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει, τουλάχιστον, να καλύπτει τους τομείς/περιστάσεις που, βάσει αντικειμενικής εκτίμησης, εμπίπτουν ή θα πρέπει να εμπίπτουν στο πεδίο γνώσης των Αρμόδιων Υπηρεσιών. Οι Αρμόδιες Υπηρεσίες επαναξιολογούν την ικανοποίηση των κριτηρίων που υποδηλώνουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρία: (i) κάθε χρόνο ή (ii) οποτεδήποτε η επανεξέταση αυτή επιβάλλεται από τις περιστάσεις (πχ. αντικατάσταση ανεξάρτητων μελών, αλλαγή της σύνθεσης του

ΔΣ, πληροφορίες που έχουν περιέλθει σε γνώση των Αρμόδιων Υπηρεσιών και οι οποίες ενδεχομένως επηρεάζουν το καθεστώς ανεξαρτησίας ενός μέλους του ΔΣ).