



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.



ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2023

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.	1
I. Σκοπός	3
II. Γενικά - Ορισμοί	3
III. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας	4
IV. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ.	4
V. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας	5
A. Ατομική Καταλληλότητα	5
1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	5
2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη	6
3. Σύγκρουση συμφερόντων	7
4. Ανεξαρτησία κρίσης	7
5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	8
B. Συλλογική Καταλληλότητα.....	9
1. Γενικά.....	9
2. Ειδικά, η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	9
VI. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity).....	10
VII. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	10
VIII. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	10
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο-Δήλωση για την αξιολόγηση εχέγγυων ήθους και φήμης των (υποψήφιων) μελών του ΔΣ	11
Παράρτημα Β (αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της Πολιτικής)	13

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

I. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. ΟΛΠ Α.Ε., λαμβάνοντας υπόψη τις παραγράφους 1 και 1α του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις», είναι η θέσπιση:

- α) αρχών που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,
- β) κριτηρίων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., και
- γ) κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020.

II. Γενικά - Ορισμοί

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Ως Πολιτική Καταλληλότητας νοείται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ., βάσει της γενικότερης στρατηγικής και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Η Πολιτική Καταλληλότητας καταρτίζεται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς τελική έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της που εισάγει παρεκκλίσεις ή μεταβάλλει σημαντικά το περιεχόμενο της, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

III. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

1. Κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

2. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο, δύναται να παρέχουν αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.

3. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη τον τρόπο εκλογής/ορισμού μη εκτελεστικού μέλους από το ΤΑΙΠΕΔ ή νόμιμο διάδοχο αυτού, την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή του εφαρμοζόμενου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

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

Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τυχόν άλλων αρμόδιων οργάνων.

IV. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ.

1. Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι:

α) το Δ.Σ. διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση,

β) το Δ.Σ. στελεχώνεται με πρόσωπα ήθους και φήμης,

γ) τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ., ενώ παράλληλα διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους,

δ) κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μελών του Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας,

ε) τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης τους, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

2. Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,

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

3. Το Δ.Σ. διασφαλίζει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών Επιτροπών.

Σχετικά με το δικαίωμα του Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου Α.Ε. (ΤΑΙΠΕΔ) να διορίζει απευθείας ένα μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, μετά την παραλαβή έγγραφης γνωστοποίησης από το ΤΑΙΠΕΔ, η οποία περιλαμβάνει την πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας του διοριζόμενου μέλους σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, καθώς και λεπτομερές βιογραφικό σημείωμα του μέλους αυτού, διατυπώνει την άποψή της στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πρόταση του ΤΑΙΠΕΔ. Η υιοθέτηση της πρότασης από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων αποτελεί προϋπόθεση για τον απευθείας διορισμό του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

V. Κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω, τα οποία και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η εμπειρία 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 λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή άλλους συναφείς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και

δ) οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ..

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας, αλλά επιπλέον διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία η τελευταία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή, ενώ εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

Η Εταιρεία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους και τα εχέγγυα ήθους και φήμης που παρατίθενται ανωτέρω, η σχετική αξιολόγηση της φήμης και της ακεραιότητας των (υποψήφιων) μελών του ΔΣ, διενεργείται επί τη βάση σχετικού Ερωτηματολογίου-Δήλωσης που παρατίθεται στο Παράρτημα Α.

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της. 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 Εταιρείας, 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 Εταιρείας σε κίνδυνο.

Πριν την υιοθέτηση των κριτηρίων καταλληλότητας, διασφαλίζεται ότι στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων την οποία διαθέτει, υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του ν. 4706/2020, περιλαμβάνονται, τουλάχιστον για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. ενεργεί με «ανεξαρτησία κρίσης», η οποία αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» βάσει του άρθρου 9 του ν. 4706/2020. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως αντικειμενικότητα νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν στο μέλος να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση των θεμάτων που απασχολούν το Δ.Σ.,
- ii) ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- iii) ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. επιβάλλεται να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος, ενώ στο ίδιο πλαίσιο, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη και εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά στην αφιέρωση επαρκούς χρόνου από άλλα μεμονωμένα μέλη του Δ.Σ.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

1. Γενικά

Η σύνθεσή του Δ.Σ. συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας επιδιώκεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του, ενώ ταυτόχρονα επιδιώκεται η ύπαρξη επαρκούς αριθμού μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Το Δ.Σ. υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει υψηλό επίπεδο διευθυντικών δεξιοτήτων, ενώ το Δ.Σ. 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.

Στο πλαίσιο αυτό το Δ.Σ. ως σύνολο κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- στην επιχειρηματική της δραστηριότητα και στους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- στον στρατηγικό σχεδιασμό,
- στις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- στην συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- στην κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- στην ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- στην επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- στην επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά, καθώς και ο Πρόεδρος, ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται ετησίως ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Τουλάχιστον ανά τριετία η αξιολόγηση αυτή διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο.

2. Ειδικά, η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο (βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 1. του Ν. 4706/2020) κατά την υποβολή

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

Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, ενώ η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Δ.Σ..

VI. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., επιδιώκεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Ειδικώς, προβλέπεται η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο και να μην γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

VII. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Για τον καθορισμό της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του νόμου (βλ. στο Παράρτημα Β της παρούσας Πολιτικής τις ισχύουσες κατά την έγκριση της Πολιτικής παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 9 του Ν.4706/2020).

VIII. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας.

Η Εταιρεία εναρμονίζει την Πολιτική Καταλληλότητας της με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με συνδρομή του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και του Γραμματέα Διοικητικού Συμβουλίου, όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά. Τροποποιήσεις του παρόντος Κανονισμού, ιδίως στον βαθμό που αφορούν μεταβολές στο νομικό πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης, εγκρίνονται από το ΔΣ κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό και έγχαρτο φυσικό αρχείο. Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο-Δήλωση για την αξιολόγηση εχέγγυων ήθους και φήμης των (υποψήφιων) μελών του ΔΣ

Το παρόν Ερωτηματολόγιο-Δήλωση υποβάλλεται από τα (υποψήφια) μέλη του ΔΣ στις Αρμόδιες Υπηρεσίες, οι οποίες εισηγούνται, 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>ΝΑΙ/ΟΧΙ*</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>ΝΑΙ/ΟΧΙ*</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>ΝΑΙ/ΟΧΙ*</p>
<p>(δ) Δεν υφίστανται και δεν έχουν περιέλθει σε γνώση μου οίεσδήποτε 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.</p>	<p>ΝΑΙ/ΟΧΙ*</p>

* 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 ιδιότητά του ως [θέση-ιδιότητα εντός του ΔΣ της Εταιρίας] δηλώνω και επιβεβαιώνω υπεύθυνα και ανεπιφύλακτα ότι οι παρεχόμενες πληροφορίες στο παρόν είναι πλήρεις, ορθές και ακριβείς.

Ημερομηνία

Όνομα & Επώνυμο

Υπογραφή

Παράρτημα Β (αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της Πολιτικής)

Διατάξεις περί ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020

Ως ανεξάρτητο θεωρείται το μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. 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 Εταιρείας 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.

Σχέση εξάρτησης υφίσταται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, 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 Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της εταιρείας.

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 το διορισμό του με:

βα) την Εταιρεία ή

ββ) συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή

βγ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας 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 Εταιρείας είτε του προσώπου της παρ. 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 Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας 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 Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία 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 Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας,

γδ) έχει διοριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρείας, 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 γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες,

γστ) έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, 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 εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.

Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών Πολιτικής Καταλληλότητας της ΟΛΠ ΑΕ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	15-07-2021	
2.0	02-08-2023	Αναθεώρηση Πολιτικής Καταλληλότητας, βάσει απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων ΟΛΠ Α.Ε..