



Κωδικός Εγγράφου		Τίτλος Εγγράφου
Εκδ. 01	Ημερομηνία .../.../2021	Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου
Αναθ. 01		

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

**Ως εγκρίθηκε από το ΔΣ της Εταιρείας και προτείνεται προς έγκριση στην επικείμενη ετήσια
Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας**

ΜΑΪΟΣ 2021

Έκδοση:	1
Υπεύθυνος Σύνταξης:	Ανεξάρτητα Μέλη Δ.Σ.
Έγκριση:	Γενική Συνέλευση Μετόχων
Αποδέκτες Εγγράφου	Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

1. Εισαγωγή	3
2. Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	4
3. Πεδίο Εφαρμογής.....	5
4.Επιλογή, Αντικατάσταση, Αναπλήρωση, Ανανέωση Θητείας μελών Δ.Σ.....	5
5. Παρακολούθηση και επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας	11
6.Δημοσιότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας	12

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΧΑΡΤΟΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟΥ» και το διακριτικό τίτλο «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.» (καλουμένης εφεξής για λόγους συντομίας ως «Εκδότρια» ή «Εταιρεία»), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 «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» (ΦΕΚ Α΄ 136/17.07.2020), σε συνδυασμό με την Εγκύκλιο υπ΄ αριθ. 60/18.09.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας, προέβη στην κατάρτιση και εν συνεχεία έγκριση (από το Διοικητικό Συμβούλιο) της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία Πολιτική πρόκειται να υποβληθεί προς έγκριση στην αμέσως επόμενη ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

1.2 Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από / /2021 απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας κατόπιν της από / /2021 κατάρτισής της από το Διοικητικό Συμβούλιο και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από την Γενική Συνέλευση. Επιμέρους τροποποιήσεις αυτής απαιτούν εκ νέου έγκρισή τους από το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ η Αναθεώρηση της Πολιτικής απαιτεί υποχρεωτικά και απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Ως αναθεώρηση χαρακτηρίζεται η υιοθέτηση ουσιωδών τροποποιήσεων που εισάγουν σημαντικές παρεκκλίσεις ή/και μεταβάλλουν επίσης σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες αρχές και κριτήρια ή/και η εξ αρχής συγγραφή της Πολιτικής.

1.3 Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο και ουσιώδες στοιχείο του εν γένει πλαισίου διακυβέρνησης της Εταιρείας, έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο σαφή και ορισμένο, είναι επαρκώς τεκμηριωμένη και περιλαμβάνει τόσο τις αρχές οι οποίες διέπουν την επιλογή, την αντικατάσταση ή/και την ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της Καταλληλότητας αυτών, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων τα οποία διασφαλίζουν σε ικανοποιητικό βαθμό την πολυμορφία (diversity) της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία είναι εναρμονισμένα με την μακροπρόθεσμη στρατηγική, την οργάνωση και λειτουργία και τον εν γένει επιχειρηματικό σχεδιασμό της Εταιρείας.

1.4 Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη βέλτιστες πρακτικές και είναι εναρμονισμένη με την εταιρική κουλτούρα και αρχές και με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ για τις Εισηγμένες Εταιρείες τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρεία και το Καταστατικό της Εταιρείας.

2. Σκοπός της πολιτικής καταλληλότητας

Ο σκοπός της σύνταξης και θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας έγκειται:

(α) στην εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο,

(β) στη διασφάλιση αποτελεσματικής στελέχωσης μέσω της συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας των πλέον ικανών και κατάλληλων προσώπων (fit and proper) επί σκοπώ ποιοτικής στελέχωσης και αποτελεσματικότερης λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της βέλτιστης εξυπηρέτησης του εταιρικού σκοπού,

(γ) στη διαμόρφωση του πλαισίου και των κριτηρίων επιλογής ορισμού, αναπλήρωσης , αντικατάστασης ή/και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(δ) στη διασφάλιση της πολυμορφίας μέσω αφενός μεν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο και του αποκλεισμού οποιαδήποτε μορφής διάκρισης, αφετέρου δε της συγκέντρωσης προσώπων τα οποία διαθέτουν τα κατάλληλα εκείνα ποιοτικά προσόντα και δεξιότητες επί σκοπώ λήψης ορθότερων συλλογικών αποφάσεων.

(ε) στη διασφάλιση της στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου από πρόσωπα τα οποία παρέχουν εχέγγυα ήθους , αξιοπιστίας και καλής φήμης.

(στ) στη διασφάλιση της διαφάνειας και τη αντικειμενικότητας κατά την επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και όλων των σταδίων της σχετικής διαδικασίας μέχρι και την εκλογή τους από το κατά νόμο αρμόδιο όργανο και,

(ζ) στη διασφάλιση του σεβασμού της αρχής της αξιοκρατίας κατά την διαδικασία τη επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου , με έμφαση ιδίως στον αξιακό κώδικα και στις αρχές που διέπουν διαχρονικά την λειτουργία της Εταιρείας .

Η Εταιρεία επανεξετάζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής , όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και την Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων σύμφωνα πάντα με την κείμενη νομοθεσία και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Παράλληλα, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων έχει την ευθύνη εντοπισμού κενών αναφορικά με την καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε τακτά χρονικά διαστήματα σε αυτοαξιολόγησή του, καθώς και επίσης δύναται να προβεί σε αξιολόγησή του από τρίτους συμβούλους.

Στόχος της παρούσας Πολιτικής είναι να υφίσταται ένα Διοικητικό Συμβούλιο υψηλής αποτελεσματικότητας .

Ως τέτοιο θεωρείται ένα Διοικητικό Συμβούλιο με μια συγκροτημένη ομάδα, που συνεργάζεται αμοιβαία , συντονισμένα και με συλλογική συνείδηση με κοινή και συνεπή δέσμευση ως προς την προστασία και την ενίσχυση της μετοχικής αξίας, μέσω τη αειφόρου ανάπτυξης τη Εταιρείας , αντί για μια τυπική συγκέντρωση στελεχών που διαχειρίζονται μονοδιάστατα τις εταιρικές υποθέσεις , χωρίς την ικανότητα εποικοδομητικής συνεργασίας , σύνθεσης και ανάπτυξης νέων προτάσεων και αναπτυξιακής προοπτικής.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αφορά:

(α) στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά)

(β) τόσο τα εκλεγμένα μέλη , όσο και τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Επιλογή, Αντικατάσταση, Αναπλήρωση, Ανανέωση Θητείας μελών Δ.Σ.

Η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει:

- ✓ τις γενικές αρχές που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση , αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ τα κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής Καταλληλότητας τα οποία τυγχάνουν εφαρμογής στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως εκτελεστικών, μη εκτελεστικών ή ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.
- ✓ τα κριτήρια αξιολόγησης της συλλογικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity)
- ✓ τα ειδικότερα κριτήρια αξιολόγησης Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία συμμετέχουν στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα:

4.1 Αρχές που εφαρμόζονται κατά την επιλογή, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας των μελών ΔΣ.

Η επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είτε πρόκειται για εκλογή νέων μελών, αντικατάσταση, αναπλήρωση ή ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Καταστατικού γίνεται πάντοτε με γνώμονα :

- (α) την επαρκή στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου ούτως ώστε ο αριθμός των μελών να είναι ανάλογος του μεγέθους και του εύρους των δραστηριοτήτων της Εταιρείας,
- (β) την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο προσώπων τα οποία διακρίνονται για την κατάρτιση, τον επαγγελματισμό, την εμπειρία, το ήθος και την ακεραιότητά τους και τα οποία χαιρούν αναγνώρισης στον ευρύτερο τομέα δραστηριοποίησής τους,
- (γ) την δυνατότητα διάθεσης εκ μέρους των υποψήφιων προσώπων - μελών επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- (δ) το βαθμό εξοικείωσης των υποψηφιοτήτων προσώπων – μελών με τις αξίες, την στρατηγική, τις αρχές και την κουλτούρα της Εταιρείας,
- (ε) την ομαλή διαδοχή σε περίπτωση αντικατάστασης υφιστάμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου επί σκοπώ αδιάλειπτης διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων.

Η Εταιρεία παρακολουθεί και ελέγχει διαρκώς την καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ιδίως για τον εντοπισμό γεγονότων και περιπτώσεων που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνίσταται κατ' ελάχιστον στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν προκύπτουν ουσιώδεις αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής αρνητικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε περίπτωση επίδρασης στη φήμη της Εταιρείας από την συμπεριφορά μελών του Δ.Σ. ,
- σε περίπτωση που μέλη του Δ.Σ. δεν τυγχάνουν της αποδοχής και αναγνώρισης από την πλειοψηφία των στελεχών και των εργαζομένων,
- 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 ή/και δεν πληρούν τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας κάποιου ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους.

Ακόμη το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία 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 μελών και μελών Επιτροπών.

4.2 Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας

Σύμφωνα με τη παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, τόσο κατά την εκλογή νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και σε περίπτωση αντικατάστασης ή αναπλήρωσης ή ανανέωσης της θητείας υφιστάμενων μελών, λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια που άπτονται της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας πάντοτε υπό το πρίσμα των εταιρικών αξιών, της στρατηγικής και του εν γένει επιχειρηματικού μοντέλου το οποίο έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία μέσω και την Επιτροπής Αμοιβών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

4.2.1 Ατομική καταλληλότητα

Σημειώνεται ότι ειδικότερες προϋποθέσεις αναφορικά με την ανεξαρτησία των μη εκτελεστικών μελών ή/και τα κριτήρια αναφορικά με τη συμμετοχή αυτών στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια Καταλληλότητας της παρούσας πολιτικής.

Ειδικότερα η ατομική καταλληλότητα αξιολογείται επί τη βάση των ακόλουθων κριτηρίων:

(α) Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Η ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου είναι άμεσα συνυφασμένη με την εκτέλεση καθηκόντων διοίκησης τα οποία υπαγορεύουν αφενός μεν ικανοποιητικό υπόβαθρο ακαδημαϊκής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αφετέρου δε την απαιτούμενη προηγούμενη συναφή επαγγελματική εμπειρία. Πιο συγκεκριμένα λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ η περιγραφή των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που συνδέονται με τη θέση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ οι απαιτούμενες ικανότητες εν σχέσει με τα προς εκτέλεση καθήκοντα
- ✓ οι αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες σε ακαδημαϊκό και εν γένει θεωρητικό επίπεδο
- ✓ η συναφής πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, η οποία ειδικά για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι συνυφασμένη είτε με την κατοχή θέσης ευθύνης, είτε με την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα
- ✓ η επαρκής γνώση και κατανόηση των δραστηριοτήτων και της πολυπλοκότητας του επιχειρηματικού μοντέλου της Εταιρείας αλλά και ευρύτερα του Ομίλου
- ✓ η επαρκής γνώση και κατανόηση του νομοθετικού πλαισίου και του Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των ειδικότερων τομέων γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων εξετάζονται επίσης οι ικανότητες για την στελέχωση των επιτροπών που είναι υποχρεωτικές από την κείμενη νομοθεσία, ήτοι των Επιτροπών αφενός Ελέγχου και αφετέρου Αμοιβών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας αρκετά χρόνια θέσεις ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Σημαντική παράμετρος που λαμβάνεται υπόψη στα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, κατισχύοντας κάποιες φορές των υπολοίπων κριτηρίων, είναι η ενωτική και ηγετική φυσιογνωμία που μπορεί να αποδοθεί σε μέλη Δ.Σ. ως προσωπικότητες που χαίρουν εκτίμησης από τα στελέχη και το ανθρώπινο δυναμικό, τους συνεργάτες, τους πελάτες, τους προμηθευτές και αποτελούν σημείο αναφοράς και παράδειγμα για το ήθος τους, τις αξίες τους, τη διαχρονικά συνεπή συμπεριφορά τους και την προσφορά τους στην Εταιρεία και τελικά συμβάλλουν με την παρουσίας του στο Δ.Σ. στη διατήρηση αρχών, αξιών και αποτελεσματικότητας τόσο στις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και στις δραστηριότητες των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας.

Για τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Δ.Σ. εξετάζονται η γνώση, η επαγγελματική ή θεσμική εμπειρία, η επαγγελματική εξέλιξη και οι ρόλοι που έχουν αναλάβει, το κύρος και η ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να τη μεταφέρουν με αμεροληψία και υπευθυνότητα στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Επίσης τα μη εκτελεστικά μέλη που τυχόν συμμετέχουν στην Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, ενώ για την σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα μέλος αυτής πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής.

Στην παρούσα Πολιτική, κατά την διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων ή επαναξιολόγησης των μελών Δ.Σ., εξετάζονται τα προσόντα και τα απαιτούμενα ειδικότερα χαρακτηριστικά που απαιτείται να διαθέτουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., σε ικανό αριθμό έτσι ώστε να είναι κατάλληλα για την επαρκή στελέχωση της Επιτροπής Ελέγχου, ανεξαρτήτως συμμετοχής ή μη τρίτων προσώπων με αποδεδειγμένες γνώσεις ελεγκτικής ή λογιστικής.

(β) Εχέγγυα ήθους και φήμης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν αποδεδειγμένα καλή φήμη και ήθος το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα αυτών. Πιο συγκεκριμένα,

και με την επιφύλαξη των διατάξεων του νομοθετικού πλαισίου για την εταιρική διακυβέρνηση όπως εκάστοτε ισχύουν, λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ η μη ύπαρξη αντικειμενικών και αποδεδειγμένων λόγων οι οποίοι υποδηλώνουν έλλειψη εντιμότητας και καλής φήμης όπως, ενδεικτικώς, τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις, ιδίως για αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητα του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή με εν γένει τη διάπραξη οικονομικών εγκλημάτων.
- ✓ η συνάφεια τυχόν αδικημάτων με το ρόλο του μέλους, ο βαθμός σοβαρότητας αυτών, οι γενικότερες συνθήκες τέλεσης συμπεριλαμβανομένων τυχόν ελαφρυντικών παραγόντων και του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, η επιβληθείσα ποινή και τυχόν μέτρα αποκατάστασης.
- ✓ ο χρόνος που έχει παρέλθει από τη διάπραξη του αδικήματος
- ✓ η εν γένει συμπεριφορά του προσώπου μετά την τέλεση του αδικήματος
- ✓ η ύπαρξη απόφασης εκ μέρους οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής περί αποκλεισμού του μέλους από την άσκηση καθηκόντων ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου.

(γ) Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ακολουθούν και εφαρμόζουν την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που έχει θεσπίσει η Εταιρεία σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας. Επομένως, προκειμένου να αποκτήσει ή να διατηρήσει ένα πρόσωπο την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να πληροί τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων.

(δ) Ανεξαρτησία κρίσης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση, η οποία δεν διασφαλίζεται μόνο από την απουσία σύγκρουσης συμφερόντων και την πλήρωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, αλλά προϋποθέτει ενεργό συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και εκφορά ανεξάρτητων και αντικειμενικών κρίσεων. Πιο συγκεκριμένα πρέπει να διασφαλίζεται:

- ✓ η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκεί τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο
- ✓ η απουσία οποιασδήποτε φύσεως συμβιβασμού κατά την άσκηση των καθηκόντων ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ η συνδρομή δεξιοτήτων συμπεριφοράς επί σκοπώ ουσιαστικής αξιολόγησης των προτάσεων και απόψεων των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ η ικανότητα διατύπωσης προσωπικής άποψης και η αποφυγή άκριτης υιοθέτησης θέσεων που ενδεχομένως εκφράζουν τα λοιπά μέλη (groupthinking)

(ε) Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τον απαιτούμενο, σύμφωνα με τα καθήκοντα που συνεπάγεται η ιδιότητα του μέλους, χρόνο για την αποτελεσματική άσκηση αυτών.

Πιο συγκεκριμένα για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ η ιδιότητα και οι ανατεθείσες αρμοδιότητες και καθήκοντα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ η συμμετοχή του σε επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου
- ✓ οι θέσεις και αρμοδιότητες σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων οντοτήτων
- ✓ οι λοιπές επαγγελματικές υποχρεώσεις ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Η Εταιρεία οφείλει να παρέχει ενημέρωση στο υποψήφιο μέλος αναφορικά με τον αναμενόμενο χρόνο ο οποίος απαιτείται για την προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων του τόσο για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και για τις συνεδριάσεις των επιμέρους επιτροπών αυτού εφόσον τυγχάνει μέλος τους.

4.2.2 Συλλογική καταλληλότητα

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενεργώντας ως συλλογικό όργανο οφείλει αφενός μεν να είναι σε θέση να λαμβάνει τις κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, την εν γένει επιχειρηματική στρατηγική και τις συνθήκες της αγοράς εντός την οποίας αναπτύσσεται η δραστηριότητά της, αφετέρου δε να είναι σε θέση να παρακολουθεί ουσιαστικά τις αποφάσεις των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να ασκεί εποικοδομητική κριτική στο πλαίσιο προώθησης του εταιρικού συμφέροντος.

Στο πλαίσιο της ως άνω αποστολής του, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών τα οποία διαθέτουν τις κατάλληλες εκείνες γνώσεις και εμπειρία σε κάθε τομέα που άπτεται της συλλογικής υπευθυνότητας, ούτως ώστε το όργανο διοίκησης της Εταιρείας να ασκεί πραγματική διαχείριση και επίβλεψη. Οι τομείς αυτοί είναι μεταξύ άλλων:

- ✓ η επιχειρηματική δραστηριότητα και οι συνδεόμενοι με αυτή βασικοί κίνδυνοι που αντιμετωπίζει η Εταιρεία,
- ✓ ο στρατηγικός σχεδιασμός,
- ✓ το εφαρμοζόμενο πλαίσιο χρηματοοικονομικών αναφορών,
- ✓ η συμμόρφωση με το εν γένει νομοθετικό, κανονιστικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- ✓ η κατανόηση ζητημάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- ✓ η ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,

Η εφαρμογή των κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας παρακολουθείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο οφείλει να διενεργεί αυτοαξιολόγηση σε ετήσια βάση.

4.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Στο πλαίσιο της εισαγωγής και προώθησης ενός αποτελεσματικού μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης το οποίο τελεί σε συμμόρφωση με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο, η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας προάγει τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) στην επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προκειμένου αυτό να απαρτίζεται από μία πολυσυλλεκτική ομάδα βάσει ικανού ποσοστού διαφοροποίησης.

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η παρούσα Πολιτική συντάσσεται με την πεποίθηση ότι ένα Διοικητικό Συμβούλιο που έχει να επιδείξει ένα ευρύ φάσμα προοπτικών και πολυμορφίας βρίσκεται σε πλεονεκτικότερη θέση έναντι άλλων Διοικητικών Συμβουλίων με περιορισμένο φάσμα, καθώς η ύπαρξη πολυμορφίας επιτρέπει στην Εταιρεία να εκμεταλλευτεί με σφαιρικό τρόπο τις ευκαιρίες της αγοράς και να διαχειριστεί αποτελεσματικά τους κινδύνους.

Η υιοθέτηση κριτηρίων πολυμορφίας και η αξιολόγηση των ειδικότερων προσόντων και εμπειριών εκάστου μέλους σχετίζεται ιδίως με την αποφυγή παρωχημένων κοινωνικών στερεοτύπων ως προς την αξιολόγηση της Καταλληλότητας των μελών και την προώθηση διαφορετικών απόψεων εντός του οργάνου επί σκοπώ αποτελεσματικότερης λειτουργίας του κατά τη λήψη αποφάσεων. Ειδικότερα τα βασικά κριτήρια της πολυμορφίας έχουν ως ακολούθως:

- ✓ η κατ' ελάχιστο ποσοστό (25% επί του συνόλου των μελών) εκπροσώπηση ανά φύλο,
- ✓ η απαγόρευση αποκλεισμού υποψήφιου ή ενεργού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω διαφορετικού φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

5. Παρακολούθηση και επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Εταιρεία παρακολουθεί διαρκώς και επισταμένως την λειτουργία και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής των αρχών της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, ως έχουν καταρτισθεί και εγκριθεί από τα αρμόδια εταιρικά όργανα με την αρωγή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και του τυχόν Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας στο μέτρο που κρίνεται σκόπιμο, ενώ σχετική αναφορά περιλαμβάνεται και στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και ιδίως τυχόν αποκλίσεις ή αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής καταλληλότητας, αλλά και τα προτεινόμενα μέτρα για την αντιμετώπιση των ελλείψεων αυτών τηρούνται εγγράφως στο αρχείο της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που απαιτείται οιαδήποτε τροποποίηση ή/και επανασχεδιασμός του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, επεξεργάζεται και εγκρίνεται υποχρεωτικά από το Διοικητικό Συμβούλιο (κατά τα διαλαμβανόμενα και στην Ενότητα 1 της παρούσας), το οποίο στο πλαίσιο της εν λόγω επεξεργασίας λαμβάνει υπόψιν τις ειδικότερες υποδείξεις και συστάσεις των ως άνω αναφερόμενων αρμόδιων εταιρικών οργάνων ή/και άλλων εξωτερικών φορέων.

6. Δημοσιότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας

Στο πλαίσιο της αρχής της διαφάνειας και κατόπιν της έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η Πολιτική Καταλληλότητας δημοσιεύεται προς ενημέρωση του επενδυτικού κοινού και κάθε άλλου ενδιαφερόμενου μέρους στον ιστότοπο της Εταιρείας (www.plaisio.gr).

Επισημαίνεται ότι οιαδήποτε τυχόν τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας, μετά την λήψη των εκάστοτε αναγκαίων εγκρίσεων, σύμφωνα και με όσα αναφέρονται στην Ενότητα 1, θα τυγχάνει και αυτή της σχετικής δημοσιότητας, εις τρόπον ώστε στον ιστότοπο της Εταιρείας να είναι αναρτημένη πάντοτε η επικαιροποιημένη Πολιτική Καταλληλότητας.