



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΤΗΣ ΟΛΘ Α.Ε.**

Έκδοση 2η, εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση της ΟΛΘ Α.Ε.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
ΑΡΘΡΟ 1. ΣΚΟΠΟΣ	3
ΑΡΘΡΟ 2. ΟΡΙΣΜΟΙ	3
ΑΡΘΡΟ 3. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	5
ΑΡΘΡΟ 4. ΒΑΣΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	5
ΑΡΘΡΟ 5. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.	6
ΑΡΘΡΟ 6. ΚΩΛΥΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ – ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	8
ΑΡΘΡΟ 7. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	9
7.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	9
7.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη	11
7.3. Σύγκρουση συμφερόντων	12
7.4. Ανεξαρτησία κρίσης.....	13
7.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	14
ΑΡΘΡΟ 8. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	15
8.1. Γενικά	15
8.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	16
8.3. Κριτήριο πολυμορφίας (diversity)	17
ΑΡΘΡΟ 9. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	17

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «**Πολιτική**») των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «**Δ.Σ.**») της εταιρείας «**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.**» (ή για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου «**ΟΛΘ Α.Ε.**» ή «Εταιρεία») ορίζει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και τα κριτήρια που τίθενται για το σκοπό αυτό.

Η Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση των εισηγμένων ανωνύμων εταιριών και ειδικότερα στα προβλεπόμενα στο άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.5178/2025 (εφεξής ο «νόμος») και τις κατευθυντήριες οδηγίες της επικαιροποιημένης Εγκυκλίου.60/29.4.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και με το Καταστατικό της Εταιρείας.

Κατά τη διαμόρφωση αυτής της Πολιτικής έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Η Πολιτική θα είναι πάντοτε εναρμονισμένη με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης»), όπως αυτός υιοθετείται από την Εταιρεία και αναφέρεται στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 152 του Ν.4548/2018 και 17 του Ν.4706/2020.

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ. Εν συνεχεία, όπως και κάθε ουσιώδης τροποποίηση αυτής, υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων και ισχύει από την σχετική έγκριση της τελευταίας. Ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και τα κριτήρια.

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

ΑΡΘΡΟ 1. ΣΚΟΠΟΣ

1.1. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι ο προσδιορισμός των κατευθυντήριων γραμμών, λαμβάνοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, σχετικά με:

Α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,

Β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.

Γ) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ..

Δ) τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής των μελών του Δ.Σ. τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ., σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του Ν. 4706/2020

1.2. Περαιτέρω, σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. της ΟΛΘ Α.Ε. και σημαντικών θυγατρικών αυτής, με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος και την παροχή επαρκούς καθοδήγησης προς τους Μετόχους της ΟΛΘ Α.Ε. για την εκλογή/διορισμό των κατάλληλων μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

1.3. Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων και των φυσικών προσώπων, τα οποία διορίζονται από νομικά πρόσωπα – μέλη του Δ.Σ., προκειμένου να εκτελούν τα καθήκοντα του νομικού προσώπου που απορρέουν από την ιδιότητα του νομικού προσώπου ως μέλους του.

ΑΡΘΡΟ 2. ΟΡΙΣΜΟΙ

2.1. **Πολιτική Καταλληλότητας:** το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ και των επιτροπών Δ.Σ, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς επίσης και κατά την ετήσια αξιολόγηση αυτών..

2.2. Καταλληλότητα Μελών Δ.Σ.: Η καταλληλότητα καθορίζεται με βάση τα κριτήρια της παρούσας Πολιτικής και τις τρέχουσες ανάγκες της σύνθεσης του Δ.Σ. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

2.3. Ατομική καταλληλότητα: Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει 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 τίθενται στο άρθρο 7 της παρούσης, υπό την προϋπόθεση ότι δεν συντρέχουν κωλύματα για την θέση του στο διοικητικό συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 6 της παρούσης.

2.4. Συλλογική Καταλληλότητα: Τα χαρακτηριστικά και οι ιδιότητες που έχουν τα μέλη του Δ.Σ, ώστε να προσδίδουν στο διοικητικό συμβούλιο ως σύνολο την καταλληλότητα σύμφωνα με τα κριτήρια του άρθρου 8 της παρούσης.

2.5. Πρόσωπα που έχουν στενούς δεσμούς με μέλος Δ.Σ.: Τα πρόσωπα που έχουν στενούς δεσμούς με μέλος διοικητικού συμβουλίου είναι:

(i) ο (η) σύζυγος ή ο (η) σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο,

(ii) τα εξαρτώμενα τέκνα,

(iii) συγγενής, ο οποίος συνοικεί στο ίδιο σπίτι επί τουλάχιστον ένα έτος,

(iv) νομικό πρόσωπο, καταπίστευμα ή προσωπική εταιρεία,

- τα διευθυντικά καθήκοντα του οποίου ασκούνται από το μέλος ή οποιοδήποτε από τα ανωτέρω πρόσωπα ή

- το οποίο ελέγχεται άμεσα ή έμμεσα από το μέλος ή οποιοδήποτε από τα ανωτέρω πρόσωπα, ή

- το οποίο συστάθηκε προς όφελος του μέλους ή ενός από τα ανωτέρω πρόσωπα, ή του οποίου τα οικονομικά συμφέροντα είναι ουσιωδώς ταυτόσημα με τα οικονομικά συμφέροντα του μέλους ή ενός από τα ανωτέρω πρόσωπα.

ΑΡΘΡΟ 3. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η Πολιτική Καταλληλότητας:

3.1. είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

3.2. τελεί σε συμφωνία με όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, στον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η ΟΛΘ Α.Ε.

3.3. λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, κλίμακα και πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της ΟΛΘ Α.Ε..

3.4. λαμβάνει υπόψη τον τρόπο εκλογής/ορισμού μη εκτελεστικού μέλους από το ΤΑΙΠΕΔ ή νόμιμο διάδοχο αυτού, τις αρμοδιότητες 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 τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

ΑΡΘΡΟ 4. ΒΑΣΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

4.1. Το Δ.Σ., μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, είναι υπεύθυνο για την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ.

4.2. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ., εντοπίζοντας και προτείνοντας στο Διοικητικό Συμβούλιο υποψηφίους, που πληρούν τα κριτήρια της παρούσας Πολιτικής.

4.3. Οι προτάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων υποβάλλονται στο Δ.Σ., το οποίο με την σειρά του επισκοπεί τις προτάσεις και αξιολογεί τους υποψηφίους, προκειμένου να εισηγηθεί στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή να εισηγηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε αντικατάσταση μέλους που απώλεσε την ιδιότητά του. Η Επιτροπή

Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες με συναφές αντικείμενο (όπως του Ανθρώπινου Δυναμικού, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων ή/και η Νομική Υπηρεσία), δύναται να συμβάλουν κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας.

4.4. Σχετικά με το δικαίωμα του Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου Α.Ε. (ΤΑΙΠΕΔ) ή του τυχόν εκ του νόμου διαδόχου του να διορίζει απευθείας ένα μη εκτελεστικό μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, η Επιτροπή Αποδοχών και 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αποτελεί προϋπόθεση για τον απευθείας διορισμό του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

4.5. Το Δ.Σ. της ΟΛΘ Α.Ε. παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές, είτε ως προς επιμέρους ζητήματα αυτής, είτε συνολικώς και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

ΑΡΘΡΟ 5. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

5.1. Το Δ.Σ. διαθέτει επαρκή αριθμό μελών σύμφωνα με τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, εντός του πλαισίου που προβλέπεται στο καταστατικό και κατάλληλη σύνθεση, όπως αυτή προκύπτει από την βέλτιστη εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 6 έως 9 της παρούσης.

- 5.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται από πρόσωπα ήθους και φήμης.
- 5.3. Τα μέλη 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.
- 5.4. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση τόσο της ατομικής, όσο και της συλλογικής Καταλληλότητας.
- 5.5. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατόν, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της ΟΛΘ Α.Ε.
- 5.6. Το Δ.Σ., επικουρούμενο από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζονται, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις, στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας τους. Συγκεκριμένα επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται ιδίως 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 ΟΛΘ Α.Ε.,
 - δ) ετησίως κατά την αξιολόγηση του Δ.Σ., για τον εντοπισμό κενών σε ό,τι αφορά τη καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. και των επιτροπών Δ.Σ.
- 5.7. Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, το οποίο καθορίζει τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και την λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

5.8. Τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που η Εταιρία δεν τηρεί το απαιτούμενο ποσοστό για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σύμφωνα με την παρούσα, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

5.9. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και
- γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

ΑΡΘΡΟ 6. ΚΩΛΥΜΑΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ – ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

6.1. Κώλυμα εκλογής ή διατήρησης της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι να έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή του υποψηφίου μέλους ή οποτεδήποτε κατά τη διάρκεια της θητείας του τελεσίδικη δικαστική απόφαση κάθε είδους δικαστηρίου, ποινικού, αστικού ή διοικητικού, που να αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές, τόσο εισηγμένης, όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του Ν.4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη.

Κάθε υποψήφιος μέλος υποβάλλει στην ΟΛΘ Α.Ε. και συγκεκριμένως στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ΟΛΘ Α.Ε. υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και αντίγραφο ποινικού μητρώου. Κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

6.2. Τυχόν άλλα ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις, που τάσσονται ή τεθούν από κείμενες διατάξεις, εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσης.

6.3. Επίσης προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε υπαλλήλους της Εταιρείας ή και 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 ή κατά την περίοδο ισχύος της ανάθεσης, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολύγες συναλλαγές Εταιρείας, ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

6.4. Κώλυμα ως προς την συμμετοχή μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο ως ανεξάρτητου μη εκτελεστικού, συνιστά η κατοχή άμεσα ή έμμεσα ποσοστού δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της ΟΛΘ Α.Ε., καθώς επίσης σχέση εξάρτησης, οικονομική, επιχειρηματική, οικογενειακή ή άλλου είδους, που μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

ΑΡΘΡΟ 7. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

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

7.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Κάθε μέλος του Δ.Σ. διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων του ενόψει 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 μπορεί να λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης), ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις 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, κλπ.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων δύνανται να εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης 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 εξέλιξή του.

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 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, εφόσον για ικανό χρονικό διάστημα, είτε κατέχουν θέση ευθύνης είτε άσκησαν επιχειρηματική δραστηριότητα.

Κατά την αξιολόγηση συνεκτιμάται εάν τα μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν και κατανοούν με σαφήνεια τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της ΟΛΘ Α.Ε., όπως αυτές προκύπτουν από το Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη επιτροπών αυτού, και τη δομή του ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

7.2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

Τα μέλη του Δ.Σ. διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν κατά τη διάρκεια της έρευνας που θα διενεργήσει η Εταιρεία για να διαπιστώσει την καταλληλότητά του, δεν προκύψουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που υποδηλώνουν διαφορετικά.

Στο πλαίσιο της έρευνας αυτής, κάθε υποψήφιο μέλος και κάθε εκλεγέν μέλος Δ.Σ. υποβάλλει στην ΟΛΘ Α.Ε. υπεύθυνη δήλωση του αρ.8 του Ν.1599/86 (Α'75), σύμφωνα με την οποία δηλώνεται υπευθύνως, ότι δεν έχει εκδοθεί σε βάρος του τελεσίδικη δικαστική απόφαση, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα, καθώς και απόφαση οιασδήποτε Αρχής περί αποκλεισμού του από το να ενεργεί ως μέλος διοικητικού συμβουλίου και ότι θα γνωστοποιήσει αμελλητί προς την ΟΛΘ Α.Ε. τυχόν έκδοση τέτοιας ως άνω απόφασης.

Σε περίπτωση που έχει εκδοθεί απόφαση κάθε είδους δικαστηρίου που αφορά ή συνέχεται με τα ανωτέρω αδικήματα, καθώς και Αρχής αποκλεισμού από το να ενεργεί ως μέλος διοικητικού συμβουλίου, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται από το μέλος και να προσκομίζεται.

Για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας, προκειμένου να κριθεί εάν πληρούται ή όχι το κριτήριο ήθους και φήμης του μέλους, δύνανται 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. Χρήσιμο είναι να

εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

7.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Η ΟΛΘ Α.Ε. διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Συγκρούσεως Συμφερόντων.

Ως σύγκρουση συμφερόντων ορίζεται η περίπτωση κατά την οποία ένα μέλος του Δ.Σ. ή «*πρόσωπο που έχει στενούς δεσμούς με αυτό*» έχει ιδιωτικά συμφέροντα, των οποίων η επιδίωξη ή/και η πραγμάτωση θα μπορούσαν να επηρεάσουν με αθέμιτο τρόπο την άσκηση των υποχρεώσεων και καθηκόντων του.

Κάθε υποψήφιο μέλος Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση και άλλες δηλώσεις σύμφωνα με τα Παραρτήματα που συνοδεύουν την Πολιτική Συγκρούσεως Συμφερόντων ΟΛΘ Α.Ε.

Κάθε μέλος οφείλει, τηρουμένης της αρχής της διαφάνειας, να αποκαλύπτει άμεσα στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τυχόν ίδια συμφέροντά του, ή «*προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό*» που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της ΟΛΘ Α.Ε. ή συνδεδεμένης με αυτήν επιχείρησης κατά την έννοια του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 24 κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Απαγορεύεται η επιδίωξη ιδίων συμφερόντων, σύμφωνα με τα παραπάνω αναφερόμενα σε βάρος των συμφερόντων της ΟΛΘ Α.Ε. ή συνδεδεμένων κατά τα ανωτέρω εταιριών με αυτήν.

Κατ' εξαίρεση δύναται να είναι αποδεκτό, μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, μόνον σε περίπτωση που κριθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, ότι αυτά:

- α) είτε δεν συνιστούν ουσιώδη κίνδυνο για την ΟΛΘ Α.Ε.,
- β) είτε περιορίζονται σημαντικά ή/και αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. οφείλουν να αποτελούν αντικείμενο επαρκούς ενημέρωσης του Διοικητικού

Συμβουλίου, ανάλυσης και συζήτησης μεταξύ όλων των μερών, συμπεριλαμβανομένων και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συντρέχει έστω δυνητικά περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων τους και να ακολουθεί με τεκμηριωμένο τρόπο η λήψη των αναγκαίων αποφάσεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο με τυχόν συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, του Γραφείου Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων και του Τμήματος Νομικών Υπηρεσιών, αξιολογεί το ουσιώδες του κινδύνου που ενέχει η γνωστοποιηθείσα κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων. Εάν μία κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων αξιολογηθεί ως ουσιώδης, απαιτείται να ληφθούν επαρκή για τη διαχείρισή της μέτρα. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αποσκοπούν στο σημαντικό περιορισμό της ή/και στην κατάλληλη διαχείρισή της, σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων και στην κείμενη νομοθεσία.

Σημειώνεται, ότι τα ανωτέρω ισχύουν σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, τόσο ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και ως προς κάθε υπάλληλο της Εταιρίας ή τρίτο, προς τον οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου.

7.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι 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 ορίστηκε ως «ανεξάρτητο» από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων ή όχι. 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» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μην δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως «ανεξαρτησία» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

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

- το θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
- την ικανότητα να θέτουν εύλογες ρωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

7.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την θέση, 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 ΟΛΘ Α.Ε. δια της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καταγράφει τις θέσεις εντός του Δ.Σ. και των Επιτροπών αυτού και τον κατ' εκτίμηση ελάχιστο χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων ανά θέση και ενημερώνει εγγράφως 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. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επαναξιολογεί τον κατ' εκτίμηση ελάχιστο χρόνο περιοδικά.

Η ΟΛΘ Α.Ε. 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.

Κάθε υποψήφιο μέλος και κάθε εκλεγέν μέλος Δ.Σ. υποβάλλει στην ΟΛΘ Α.Ε. υπεύθυνη δήλωση, σύμφωνα με την οποία δηλώνεται υπευθύνως, ότι ενημερώθηκε πλήρως για τον αναγκαίο χρόνο και οφείλει να τον διαθέτει για τα καθήκοντα και τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών, στις οποίες θα συμμετέχει ως μέλος.

ΑΡΘΡΟ 8. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

8.1. Γενικά

Το Δ.Σ. είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του 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 ΟΛΘ Α.Ε.. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά οφείλουν να 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 ΟΛΘ Α.Ε. πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Ειδικότερα, πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός 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 πρέπει να 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. Στο πλαίσιο αυτό, το Δ.Σ. στο σύνολό του, απαιτείται να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα της ΟΛΘ Α.Ε. και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο

- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- την κατανόηση θεμάτων βιωσιμότητας
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της Εταιρείας
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Ειδικότερα, τα μέλη που απαρτίζουν επιτροπές του Δ.Σ., κατέχουν συλλογικά τις εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, καθώς και επαρκή εμπειρία στο αντικείμενο των επιτροπών αυτών.

Η ΟΛΘ Α.Ε. εφαρμόζει κατάλληλες διαδικασίες για την ομαλή ένταξη νέων μελών στο Δ.Σ., καθώς και για τη διαρκή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ. και των επιτροπών αυτού.

Η ΟΛΘ Α.Ε. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους διεξάγεται σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

8.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Η ΟΛΘ Α.Ε. οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, όπως προστέθηκε με το άρθρο 5 του ν. 5178/2025, σύμφωνα με την οποία από 30/06/2026 το ως άνω ποσοστό δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ.

Όταν στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου.

Εξασφαλίζεται γενικότερα η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, τόσο ως προς την επιλογή των μελών Δ.Σ., όσο και ως προς την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη αυτά.

8.3. Κριτήριο πολυμορφίας (diversity)

Το κριτήριο της πολυμορφίας, όπως διατυπώνεται στην Πολιτική Πολυμορφίας της ΟΛΘ Α.Ε. διέπει και εφαρμόζεται μεταξύ των μελών του Δ.Σ. της ΟΛΘ Α.Ε. Η επιλογή της σύνθεσης του Δ.Σ. θα πρέπει να στοχεύει σε μία πολυσυλλεκτική ομάδα μελών, με σημαντική παράμετρο του κριτηρίου αυτού την επιλογή μελών με διαφορετική εθνικότητα, ώστε να συμβάλει διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος τρόπου σκέψης, εμπειριών, προσόντων και δεξιοτήτων, στην εξασφάλιση ποικιλίας απόψεων και εμπειριών κατά την διαλογική συζήτηση στις συνεδριάσεις, με σκοπό την επικράτηση της ορθότερης απόφασης μεταξύ μεγαλύτερου εύρους επιλογών.

Ουδείς επιτρέπεται να αποκλειστεί από την συμμετοχή του στο Δ.Σ. εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

ΑΡΘΡΟ 9. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

9.1. Η ΟΛΘ Α.Ε. επιδιώκει να εναρμονίζει την Πολιτική Καταλληλότητάς της με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει οριστεί, καθώς επίσης προβλέπει και ακολουθεί τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

9.2. Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ., το οποίο έχει πρωταρχικώς την ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά την συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως ή σε περιπτώσεις μεταβολών στη σύ νθεση του Δ.Σ. ή σε περιπτώσεις σημαντικών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, της στρατηγικής ή της διάθεσης ανάληψης κινδύνων της ΟΛΘ Α.Ε.. Η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους διεξάγεται σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της ΟΛΘ Α.Ε. περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

9.3. Σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της ανωτέρω ετήσιας επανεξέτασης ή σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανά πάσα στιγμή ότι οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας έχουν παύσει να ισχύουν για ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα αντικατάστασης. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας της ΟΛΘ Α.Ε., στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάσταση του εντός τριών (3) μηνών.

9.4. Οι αποφάσεις που αφορούν την Πολιτική Καταλληλότητας, οι σχετικές αναφορές στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της ΟΛΘ Α.Ε. και οι υπεύθυνες δηλώσεις των μελών του Δ.Σ. και κάθε υποψηφίου μέλους του Δ.Σ. τηρούνται από την Γραμματεία του Διοικητικού Συμβουλίου σε αρχείο («Αρχείο Μελών Διοικητικού Συμβουλίου») για χρονική διάρκεια είκοσι (20) ετών, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό. Με τον τρόπο αυτό, η ΟΛΘ Α.Ε. καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, ώστε να δύνανται να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα και οι διορθωτικές αποφάσεις για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων, αφού ληφθούν υπόψη μεταξύ άλλων οι συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου ή/και του Γραφείου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.