



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.
ΤΗΣ «INTRACOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ 30/06/2021	ΕΚΔΟΣΗ 1.0	ΕΓΚΡΙΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ / ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ INTRACOM HOLDINGS
--	----------------------	---

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
2. ΣΚΟΠΟΣ	2
3. ΕΜΒΕΛΕΙΑ	3
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	3
5. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.	3
6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.	5
6.1. Ατομική Καταλληλότητα.....	5
6.2. Συλλογική Καταλληλότητα.....	10
6.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)	10
7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	11
8. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ.....	13

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») της εταιρείας με επωνυμία «INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και διακριτικό τίτλο «INTRACOM HOLDINGS» (ή για τους σκοπούς του εγγράφου «Εταιρεία») ορίζει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ., καθώς και τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το σκοπό αυτό.

Η Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας που αφορούν στην εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και ειδικότερα στα προβλεπόμενα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 (εφεξής ο «Νόμος») και την Εγκύκλιο 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και με το καταστατικό της Εταιρείας (εφεξής το «Καταστατικό»).

Κατά τη διαμόρφωσή της έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, 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 με την εκάστοτε δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 17 του Ν. 4706/2020.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός γενικών αρχών και κατευθύνσεων προς την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «Επιτροπή») για την επιλογή, αξιολόγηση και πρόταση υποψηφίων μελών στο Δ.Σ..
- Ο καθορισμός κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ..

Ταυτόχρονα, η Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση και τους στόχους της Εταιρείας αναφορικά με την κατάλληλη και ποιοτική στελέχωση του Δ.Σ. με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, τον αναπτυξιακό και στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας, τη διαφάνεια, την ανταγωνιστικότητα, τη βιωσιμότητα, την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

3. ΕΜΒΕΛΕΙΑ

Η Πολιτική Καταλληλότητας εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4706/2020.

Επίσης εφαρμόζεται και στα τρίτα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται εξουσίες εκπροσώπησης της Εταιρείας ως προς τους περιορισμούς επιλεξιμότητας που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Νόμου (η συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές).

Βασικές αρχές της Πολιτικής δύνανται να χρησιμοποιούνται ως σημείο αναφοράς για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. όλων των θυγατρικών της Εταιρείας καθώς και οποιαδήποτε άλλη θυγατρική εταιρεία που θα αποτελέσει μέλος του ομίλου INTRACOM στο μέλλον (εφεξής «Εταιρείες του Ομίλου»), καθώς και των ανώτερων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Το Δ.Σ., με τη συνδρομή της Επιτροπής, είναι υπεύθυνο για την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του Δ.Σ., με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων.

Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Δ.Σ., για την ανάδειξη και αξιολόγηση κάθε υποψηφίου Μέλους Δ.Σ., που κατά τη γνώμη της, πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας για τον ορισμό ως μέλη Δ.Σ. Οι προτάσεις της Επιτροπής υποβάλλονται στο Δ.Σ., το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και το Καταστατικό.

5. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 18 του Καταστατικού, το Δ.Σ. εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων και απαρτίζεται από τρία (3) κατ' ελάχιστον μέλη έως έντεκα (11) κατά μέγιστον μέλη. Σε κάθε περίπτωση το Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση ώστε να επιτελεί αποτελεσματικά το ρόλο του. Η θητεία του είναι τετραετής, αυτόματα παρατεινόμενη μέχρι την πρώτη Τακτική Γενική Συνέλευση μετά την λήξη της και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης. Περαιτέρω, το Δ.Σ. αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη συμπεριλαμβανομένων και μη

εκτελεστικών μελών που είναι ανεξάρτητα, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Επιτροπή διαμορφώνει τα κριτήρια επιλογής σε εκτέλεση της παρούσας Πολιτικής, ώστε τα προσόντα, οι γνώσεις, και η πείρα των υποψηφίων να συμπληρώνουν εκείνα των υπολοίπων ήδη υπάρχοντων μελών του Δ.Σ.. Τα υποψήφια μέλη επιλέγονται σύμφωνα με το επίπεδο μόρφωσής τους και την κοινωνική καταξίωσή τους και συγκαταλέγονται μεταξύ των επιτυχημένων στελεχών του επιχειρηματικού, ακαδημαϊκού και ευρύτερου κοινωνικού χώρου με εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας και εξειδίκευσης τους.

Τα υποψήφια μέλη θα πρέπει επίσης να διακρίνονται για την ακεραιότητα, ειλικρίνεια, ορθή κρίση, αφοσίωση και θέληση να εξετάζονται τα θέματα που συζητούνται στο Δ.Σ. με αντικειμενικότητα και αμεροληψία.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ., καθώς επίσης και η κατανόηση από το υποψήφιο μέλος της κουλτούρας, των αξιών και της γενικής στρατηγικής της Εταιρείας.

Σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, η Επιτροπή μεριμνά ώστε κάθε νέο μέλος να λαμβάνει εισαγωγική εκπαίδευση μετά την επιλογή και κατά την έναρξη της θητείας του με την κουλτούρα, τις αξίες, τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, τον κανονισμό λειτουργίας του Δ.Σ. και των επιτροπών στις οποίες θα συμμετέχει. Σκοπός του προγράμματος εισαγωγικής εκπαίδευσης είναι τα νέα μέλη να κατακτήσουν το συντομότερο δυνατόν το επίπεδο γνώσης και αντίληψης επί των εταιρικών θεμάτων που θα τους συνδράμει ώστε να ασκήσουν τα καθήκοντά τους αποτελεσματικά. Επίσης, λαμβάνεται μέριμνα ώστε να υπάρχουν διαδικασίες συνεχούς ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών του Δ.Σ. αναφορικά με, τις νομοθετικές εξελίξεις και το περιβάλλον της αγοράς στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και κάθε άλλου συναφούς αντικειμένου. Προς επίτευξη των σκοπών αυτών, θα διατίθενται επαρκείς πόροι τόσο για την εισαγωγική εκπαίδευση όσο και τη διαρκή επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ., τόσο ατομικά, όσο και συλλογικά.

Ωστόσο, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να επιδεικνύουν επιμέλεια και να μεριμνούν τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η εταιρεία.

Επιπλέον, το Δ.Σ. με την συνδρομή της Επιτροπής διαμορφώνει το πλαίσιο για την ομαλή συνέχιση της λειτουργίας του, ως συλλογικό όργανο διοίκησης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, ειδικά δε μετά από ενδεχόμενες μεταβολές στη σύνθεσή του, όπως ενδεικτικά αποχωρήσεις, παραιτήσεις μελών κτλ.. Ειδικότερα, η Επιτροπή μεριμνά, με την υποστήριξη των αρμόδιων στελεχών της Εταιρείας, και ενημερώνει το Δ.Σ. για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό πιθανής αντικατάστασης μέλος Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη τον περιορισμό του άρθρου 9 του Νόμου σχετικά με τη θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. για τη διατήρηση της ιδιότητας της ανεξαρτησίας (ήτοι εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά).

6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

6.1. Ατομική Καταλληλότητα

Η καταλληλότητα καθορίζεται σε σχέση με τα κριτήρια της Πολιτικής για τα υποψήφια μέλη (σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο) και τις τρέχουσες ανάγκες σύνθεσης του Δ.Σ.. Για τους σκοπούς της Πολιτικής, η ατομική καταλληλότητα ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο θεωρείται ότι ένα άτομο διαθέτει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των συγκεκριμένων καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ.. Η ατομική καταλληλότητα καλύπτει επίσης την καλή φήμη, εντιμότητα, ακεραιότητα και ανεξαρτησία της κρίσης κάθε ατόμου και την ικανότητά του να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

ι. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει της ανάληψης της θέσης τους. Η απαιτούμενη επάρκεια καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

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

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης ως μέλος Δ.Σ. και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) 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 Δ.Σ. κατά την σταδιοδρομία του.

ii. Εξέγγυα ήθους και φήμη

Το ήθος, η εντιμότητα, η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα και η καλή φήμη των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Σε αυτό το πλαίσιο, όλα τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να 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 διενέργεια της έρευνας που θα πραγματοποιήσει η Εταιρεία για να διαπιστώσει την καταλληλότητά του, δεν προκύψουν στοιχεία τα οποία αμφισβητούν με τρόπο αντικειμενικό το ήθος και τη φήμη του.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται, μη περιοριστικά, με:

- α) την ιδιότητά του ως μέλους Δ.Σ.,
- β) μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, συμπεριλαμβανομένης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, της διαφθοράς, της χειραγώγησης της αγοράς ή της κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών,
- γ) εν γένει οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος με το ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος για το οποίο το μέλος ή υποψήφιο μέλος καταδικάστηκε τελεσίδικως, 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.

Κατά την αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη 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.

iii. Σύγκρουση συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων νοείται η πραγματική ή δυνητική κατάσταση που προκύπτει εφόσον ένα μέλος του Δ.Σ. έχει ιδιωτικά συμφέροντα τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν την άσκηση των επίσημων υποχρεώσεων και καθηκόντων του. Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος Δ.Σ. οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων του με εκείνα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, οι οποίες σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία, αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από το Δ.Σ.. Σε περίπτωση που οι σχετικές καταστάσεις που δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων είναι σημαντικές και δεν είναι μεμονωμένης φύσης, το υπόψιν υποψήφιο μέλος δεν μπορεί να προταθεί και να εκλεγεί ως μέλος Δ.Σ..

Η Επιτροπή και το Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε επαγγελματικά, προσωπικά ή άλλα συμφέροντα των μελών του Δ.Σ. δεν συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας, και συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών, σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Συνεπώς, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

iv. Εκλεξιμότητα-Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές

Κάθε υποψήφιο μέλος Δ.Σ. ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση, απευθυντέα προς την Εταιρεία, ότι δεν συντρέχει κώλυμα έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές τόσο εισηγμένης όσο και μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. ή πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί εξουσία διαχείρισης ή εκπροσώπησης γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας καθώς και για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα, ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί η ως άνω τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογή των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

ν. Ανεξαρτησία κρίσης

Ως ανεξαρτησία κρίσης νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο και η νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να επιδίδεται ενεργά στην εκτέλεση των καθηκόντων του και να διαμορφώνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ., υπό την έννοια ότι κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και διατυπώνοντας κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, και απαιτείται για κάθε μέλος.

Κατά την αξιολόγηση της «ανεξάρτητης κρίσης» όπως αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, η Εταιρία εξετάζει, όποτε τούτο κρίνεται απαραίτητο, αν τα μέλη του Δ.Σ. 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 Δ.Σ.,

(ii) την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ.. υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα, και

(iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

(β) συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζουν την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά με βάση την Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

vi. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση το ρόλο και τα καθήκοντα που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της λειτουργίας του Δ.Σ.. Τα μέλη του Δ.Σ. 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.

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 Δ.Σ. άλλων Εταιρειών, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των εταιρειών αυτών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα (εκτελεστικές ή μη), καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή άλλες δραστηριότητες και καθήκοντα, η οριοθέτηση των οποίων τίθεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία, σύμφωνα με τον οποίο ο αριθμός θέσεων δεν μπορεί να ξεπερνά τα πέντε (5) Δ.Σ. όσον αφορά εισηγμένες εταιρείες.

Η Επιτροπή παρακολουθεί εάν τα μέλη του Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες χρονικής δέσμευσης.

Η Επιτροπή τηρεί αρχείο με όλες τις εξωτερικές επαγγελματικές θέσεις που κατέχουν τα μέλη του Δ.Σ.. Το αρχείο ενημερώνεται κάθε φορά που ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία μια αλλαγή και σε κάθε περίπτωση όταν οι αλλαγές αυτές έρχονται εις γνώση της Επιτροπής.

Σε περίπτωση που προκύψουν αλλαγές στις προαναφερθείσες θέσεις, οι οποίες ενδεχομένως μειώνουν την ικανότητα ενός μέλους του Δ.Σ. να αφιερώνει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, η Επιτροπή θα επανεκτιμήσει την ικανότητα του μέλους σε σχέση με την προαπαιτούμενη δέσμευση χρόνου του.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει για την εκπλήρωση των καθηκόντων του.

6.2. Συλλογική Καταλληλότητα

Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η καταλληλότητα του συνόλου των μελών του Δ.Σ. ώστε αυτό να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο στα εταιρικά ζητήματα, διευθύνοντας τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της εταιρείας, των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερομένων μερών (“stakeholders”) και διασφαλίζοντας ότι η διοίκηση εφαρμόζει την εταιρική στρατηγική. Σε αυτό το πλαίσιο το Δ.Σ. πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να καλύπτουν με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία όλους τους γνωστικούς τομείς που καταλαμβάνουν οι επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας σε υλοποίηση της επιχειρηματικής της στρατηγικής, ώστε να καθίσταται δυνατή η εμπειριστατωμένη και τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων. Οι τομείς αυτοί είναι κατ’ ελάχιστο:

- οι τομείς δραστηριοποίησης του Ομίλου (τομείς των υπηρεσιών και λύσεων πληροφορικής υψηλής τεχνολογίας, των σύνθετων κατασκευαστικών έργων και των προηγμένων αμυντικών ηλεκτρονικών συστημάτων),
- η βιώσιμη ανάπτυξη και την αξιοποίηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και περιβαλλοντικών υποδομών,
- η ελεγκτική, λογιστική, χρηματοοικονομική διαχείριση,
- η εταιρική διακυβέρνηση.

6.3 Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)

Η Εταιρεία 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., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει τα βασικά κριτήρια πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ. και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Εταιρείας, περιλαμβάνοντας κατ’ ελάχιστον:

α) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο - τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.,

β) την εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για όλα τα δυνητικά μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ.. Η Επιτροπή μεριμνά για την εφαρμογή της με τη συνδρομή των κατά περίπτωση αρμόδιων υπηρεσιών/ διευθύνσεων ή άλλων επιτροπών της Εταιρείας και εξωτερικών συμβούλων.

Η περιγραφή της Πολιτικής σχετικά με την πολυμορφία που εφαρμόζεται για τα μέλη του Δ.Σ., οι στόχοι της Πολιτικής, ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται, καθώς και τα αποτελέσματα της, περιλαμβάνονται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας κατ' εφαρμογήν των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 18 του Νόμου.

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται στα πλαίσια της ετήσιας αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ μία (1) φορά το χρόνο ή κάθε φορά που προκύπτει γεγονός που προκαλεί τη διενέργεια επαναξιολόγησης, όπως:

- 1) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. και των επιτροπών του,
- 2) όταν επέλθει γεγονός που έχει σημαντική επίδραση στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- 3) όταν επέλθει γεγονός που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με την Πολιτική Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, σε περίπτωση σημαντικής μείωσης του διαθέσιμου χρόνου ενός μέλους του Δ.Σ. κ.α.,
- 4) σε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη στρατηγική και τη δομή της Εταιρείας,
- 5) σε κάθε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη σύνθεση του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων:
 - του διορισμού νέων μελών, π.χ. ως απόρροια άμεσης ή έμμεσης εξαγοράς ή αύξησης της συμμετοχής στην Εταιρεία,
 - του επαναπροσδιορισμού ή της ανακατανομής των ρόλων των μελών του Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις των θέσεων έχουν αλλάξει ή εάν τα μέλη διορίζονται σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ.,
 - της δημιουργίας νέων επιτροπών του Δ.Σ.

Το Δ.Σ. συλλογικά καθώς και ο Πρόεδρος και τα μέλη του Δ.Σ. ατομικά, αξιολογούνται ετησίως ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Στη διαδικασία αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ. προΐσταται ο Πρόεδρος σε συνεργασία με την Επιτροπή. Τουλάχιστον ανά τριετία η αξιολόγηση αυτή διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο.

Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος δεν είναι κατάλληλο για να διατελέσει τα καθήκοντά του στο Δ.Σ., και εντοπίζει ευκόλως διορθώσιμες ελλείψεις που αφορούν στις γνώσεις και στις δεξιότητες του μέλους, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη επίλυση αυτών των ελλείψεων. Η υποστήριξη εξωτερικού συμβούλου μπορεί να αξιοποιηθεί για το σκοπό αυτό. Διαφορετικά, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέλους εντός τριών (3) μηνών, σύμφωνα με τα οριζόμενα κατά την παρ. 6 του άρθρου 3 του Νόμου.

Εάν η αξιολόγηση ή η επαναξιολόγηση καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το Δ.Σ. δεν είναι συλλογικά κατάλληλο, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την αντιμετώπιση των αναγνωρισμένων ελλείψεων εγκαίρως. Τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και μη περιοριστικά:

- αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ή/ και των επιτροπών του,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αύξηση του αριθμού των μελών του Δ.Σ.,
- λήψη πιθανών μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων,
- εκπαίδευση μεμονωμένων μελών,
- εκπαίδευση του Δ.Σ. συνολικά για τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας,
- πρόταση του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. εν όλω ή εν μέρει.

8. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://www.intracom.com/>).