



Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.

Έκδοση 1^η

Πίνακας Αναθεωρήσεων

Έκδοση	Συντάκτης	Εγκρίνων	Ημερομηνία έγκρισης
1 ^η	Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών	Γενική Συνέλευση	05/05/2025

Πίνακας Περιεχομένων

1. Σκοπός.....	2
2. Ορισμοί	2
3. Γενικές Αρχές.....	2
4. Αρμόδια Όργανα.....	4
5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	5
6. Κριτήρια Πολυμορφίας.....	10
7. Ισχύς, Έγκριση & Αναθεώρηση.....	11

1. Σκοπός

Η Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής: η «Πολιτική») αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «REAL CONSULTING ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» με τον διακριτικό τίτλο «Real Consulting ΑΕ» (εφεξής: η «Εταιρεία»). Στόχος της παρούσας Πολιτικής είναι η προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών, τα οποία θα διασφαλίζουν τη χρηστή και αποτελεσματική διοίκηση, προς όφελος τόσο της Εταιρείας όσο και όλων των ενδιαφερομένων μερών της. Ειδικότερα, η Εταιρεία μέσω της Πολιτικής στοχεύει στη σύνθεση ενός Διοικητικού Συμβουλίου που να διαθέτει ποιοτική στελέχωση και αποτελεσματικότητα στη λειτουργία του, ανταποκρινόμενο τόσο στις ανάγκες της Εταιρείας όσο και στην επίτευξη των στρατηγικών της στόχων.

Για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής έχει ληφθεί υπόψη το άρθρο 3 του νόμου 4706/2020 καθώς και η υπ' αριθμόν 60/18.09.2020 εγκύκλιος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020».

2. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της Πολιτικής ορίζονται τα εξής:

- **«Ανεξαρτησία»:** η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.
- **«Αντικειμενικότητα»:** 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.
- **«Ατομική καταλληλότητα» ή «καταλληλότητα σε ατομικό επίπεδο»:** ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει, ως μέλος του Δ.Σ., επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλους του Δ.Σ., σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρείας.
- **«Δ.Σ.»:** το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.
- **«Συλλογική καταλληλότητα» ή «καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο»:** η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους.

3. Γενικές Αρχές

3.1 Το Δ.Σ. οφείλει, ανά πάσα στιγμή, να διατηρεί επαρκή αριθμό μελών, όπως προβλέπεται στο Καταστατικό της Εταιρείας, διασφαλίζοντας παράλληλα την κατάλληλη σύνθεσή του.

3.2 Τα μέλη που επιλέγονται να απαρτίσουν το Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν αποδεδειγμένο ήθος, καλή φήμη και υψηλή αξιοπιστία. Επιπλέον, οφείλουν είτε να έχουν ήδη γνώση είτε να ενημερωθούν πριν από την ανάληψη των

καθηκόντων τους σχετικά με την κουλτούρα, τις αξίες και τη στρατηγική της Εταιρείας. Παράλληλα, πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και ανεξαρτησία κρίσης, ανάλογα με τα καθήκοντα και τον ρόλο που αναλαμβάνουν στο Διοικητικό Συμβούλιο και να επιδεικνύουν αφοσίωση στην εκτέλεση των υποχρεώσεών τους, αφιερώνοντας τον απαιτούμενο χρόνο για την αποτελεσματική άσκησή τους.

3.3 Κατά τη διαδικασία επιλογής, ανανέωσης της θητείας ή αντικατάστασης ενός μέλους, θα πραγματοποιείται αξιολόγηση τόσο της ατομικής όσο και της συλλογικής καταλληλότητας. Παράλληλα, η Εταιρεία έχει την υποχρέωση να παρακολουθεί συνεχώς την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., ιδίως με σκοπό την ανίχνευση τυχόν νέων εξελίξεων που θα καθιστούσαν αναγκαία την επαναξιολόγησή της. Ειδικότερα, η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας διενεργείται στις παρακάτω περιπτώσεις:

- I. Όταν ανακύπτουν αμφιβολίες είτε για την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. είτε για τη συνολική καταλληλότητα της σύνθεσής του.
- II. Όταν προκύπτει σημαντική επίπτωση στη φήμη ή την αξιοπιστία ενός μέλους του Δ.Σ..
- III. Όταν προκύπτει οποιοδήποτε γεγονός που μπορεί να επηρεάσει ουσιαστικά την καταλληλότητα ενός μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας. Σε αυτό το πλαίσιο, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση ενός κατάλληλου πλάνου διαδοχής, με στόχο τη διατήρηση της ομαλής διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και τη λήψη αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών, ιδιαίτερα εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

3.4 Η Εταιρεία προωθεί και μεριμνά για την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο Δ.Σ., σε συμφωνία με την Πολιτική Πολυμορφίας που υιοθετεί και εφαρμόζει. Επιπλέον, διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και την παροχή ίσων ευκαιριών στα μέλη του Δ.Σ. της.

3.5 Κατά την εισαγωγή νέων μελών Δ.Σ. η Εταιρεία εφαρμόζει πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισής τους, ώστε να ενημερωθούν και να κατανοήσουν άμεσα την εταιρική διακυβέρνηση της Εταιρείας καθώς και τις αξίες, τις Πολιτικές, τη δομή και τη στρατηγική της.

3.6 Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σε συνάρτηση με τα προβλεπόμενα του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας καθώς και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την οργάνωση, την κουλτούρα, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση και την πολυπλοκότητα της Εταιρείας καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της.

4. Αρμόδια Όργανα

4.1 Η Γενική Συνέλευση είναι το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας για την έγκριση της Πολιτικής καθώς και των ουσιαστικών τροποποιήσεών της όποτε κρίνεται αναγκαίο.

4.2 Το Δ.Σ. της Εταιρείας εγκρίνει σε πρώτο επίπεδο την Πολιτική και τις τροποποιήσεις της. Σε περίπτωση που οι εν λόγω τροποποιήσεις είναι ουσιαστικές, το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την υποβολή της τροποποιημένης Πολιτικής στη Γενική Συνέλευση, προς έγκριση. Επιπλέον, το Δ.Σ. είναι επιφορτισμένο με την επιλογή των υποψηφίων μελών Δ.Σ. και με την τελική έγκριση των σχετικών αξιολογήσεων. Επιπρόσθετα, το Δ.Σ. προσδιορίζει τυχόν επιπρόσθετες ενέργειες που απαιτούνται μετά την αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ., ιδίως σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής παύουν να πληρούνται.

4.3 Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, είναι επιφορτισμένη με τις εξής δραστηριότητες:

- Εντοπισμός και πρόταση υποψηφίων προς το Δ.Σ., σε συνεργασία με τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, όταν κρίνεται απαραίτητο.
- Επιλογή των υποψηφίων λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες και τα σχετικά κριτήρια της παρούσας Πολιτικής.
- Προσδιορισμός των αναγκών της Εταιρείας αναφορικά με το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ., καθώς και υποβολή προτάσεων για οποιεσδήποτε αναγκαίες αλλαγές ή βελτιώσεις.
- Καθορισμός των κριτηρίων για την επιλογή των υποψηφίων και του καθορισμού των αρμοδιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για κάθε θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Διενέργεια της διαδικασίας ανάδειξης των υποψηφίων μελών του Δ.Σ. και υποβολή σχετικής πρότασης στη Γενική Συνέλευση για την εκλογή τους.
- Αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ενδεχομένως με τη βοήθεια εξωτερικού συμβούλου) και υποβολή της αντίστοιχης έκθεσης στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Ενημέρωση του Επικεφαλής Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση οποιασδήποτε αναδιάρθρωσης του Δ.Σ., είτε με την τοποθέτηση νέων μελών είτε με αναδιοργάνωση της υπάρχουσας σύνθεσης, για να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις σχετικές γνωστοποιήσεις.

- Διατήρηση αρχείου των δικαιολογητικών που αφορούν τη διαδικασία αξιολόγησης των μελών του Δ.Σ., τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε τακτική βάση.

4.4 Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης έχει ως αρμοδιότητα να υποστηρίζει τα αρμόδια όργανα στην ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής. Επίσης, έχει την υποχρέωση να ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για θέματα που αφορούν στην Πολιτική και να παρακολουθεί τις εξελίξεις του θεσμικού πλαισίου. Σε αυτό το πλαίσιο, όποτε κρίνεται απαραίτητο προτείνει αναγκαίες επικαιροποιήσεις/τροποποιήσεις στο περιεχόμενο της Πολιτικής, προκειμένου να επιτυγχάνεται η εναρμόνιση με τις κανονιστικές αλλαγές. Τις εν λόγω επικαιροποιήσεις/τροποποιήσεις είναι επιφορτισμένη να τις υποβάλει στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών καθώς και στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Ακόμα, είναι αρμόδια για τη γνωστοποίηση της Πολιτικής στα μέλη του Δ.Σ. και τη διατήρηση αρχείου για τα έγγραφα αποδοχής λήψης αυτής της γνωστοποίησης. Τέλος, αναλαμβάνει τη λήψη και τον έλεγχο των υπεύθυνων δηλώσεων που απαιτούνται στο πλαίσιο της Πολιτικής (όπως αναλύονται κατωτέρω), και ενημερώνει σχετικά την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που παρατίθενται παρακάτω, τα οποία είναι γενικά και ισχύουν για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη). Σημειώνεται ότι ισχύουν ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως αυτές που προβλέπονται στα άρθρα 3 παρ. 4, 5 και 6 και 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και στο άρθρο 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017), τα οποία εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

5.1.1 Επάρκεια γνώσεων & δεξιοτήτων

Κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να κατέχει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων του, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο, τη θέση και τις αναγκαίες ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεσή του καθώς και να αναγνωρίζει πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

Η εμπειρία του κάθε μέλους πρέπει να περιλαμβάνει τόσο ακαδημαϊκή όσο και πρακτική και επαγγελματική κατάρτιση. Ως εκ τούτου, για την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους, μπορεί να ληφθεί υπόψη, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, το επίπεδο και ο τύπος της εκπαίδευσης, οι ακαδημαϊκές του γνώσεις και τα πιστοποιητικά κατάρτισης, τα οποία μπορεί να σχετίζονται με τις δραστηριότητες της Εταιρείας ή να είναι συναφή με αυτές.

Στην αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων, δεξιοτήτων και της επαγγελματικής εμπειρίας, λαμβάνονται υπόψη, από τη μία, η συνολική επαγγελματική πορεία του κάθε μέλους του Δ.Σ., και από την άλλη, παράγοντες όπως η διάρκεια της παραμονής στην κάθε θέση, το μέγεθος και η φύση των οργανισμών στους οποίους έχει εργαστεί, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, οι αρμοδιότητες που είχε, ο αριθμός των υφισταμένων του, καθώς και το είδος των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων, μπορούν να ληφθούν υπόψη τα εξής:

- Ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης, οι απαιτούμενες ικανότητες σε σχέση με τις ευθύνες της θέσης αυτής, καθώς και η διάρκεια παραμονής σε αυτήν.
- Οι γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και το μέγεθος, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, μαζί με τη φύση αυτών.
- Η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί στο παρελθόν.
- Οι γνώσεις και δεξιότητες που καταδεικνύονται μέσω της επαγγελματικής συμπεριφοράς και της επαγγελματικής εξέλιξης του μέλους του Δ.Σ. σε παρόμοιες διοικητικές ή διευθυντικές θέσεις σε άλλες οντότητες, καθώς και σε άλλες θέσεις που είχε αναλάβει με ειδικότερες αρμοδιότητες.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να έχουν πλήρη γνώση και κατανόηση των κατευθυντήριων γραμμών για την εταιρική διακυβέρνηση της Εταιρείας, όπως αυτές καθορίζονται από τη σχετική νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθεί η Εταιρεία, καθώς και τον Κανονισμό Λειτουργίας της. Επίσης, θα πρέπει να είναι εξοικειωμένα με τον ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των επιτροπών του.

5.1.2 Εχέγγυα ήθους & φήμη

Κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να χαρακτηρίζεται από καλή φήμη και υψηλό ήθος, το οποίο καθορίζεται κυρίως από την εντιμότητα, την ακεραιότητα και τη γενικότερη προσωπική τους συμπεριφορά. Το κάθε μέλος θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικά αποδεικτικά στοιχεία και λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψηφίου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών μπορεί να διενεργήσει έρευνα και, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, να ζητήσει στοιχεία και αποδεικτικά έγγραφα για οποιεσδήποτε τελεσίδικες διοικητικές ή δικαστικές αποφάσεις σε

βάρος του, κυρίως για παραβάσεις και αδικήματα που σχετίζονται με την ιδιότητά του ως μέλους του Δ.Σ., παραβιάσεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή άλλα οικονομικά εγκλήματα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, για τα ειδικά ασυμβίβαστα ή κωλύματα, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

- α) η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου,
- β) οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων,
- γ) ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου,
- δ) η ποινή που επιβλήθηκε,
- ε) το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή,
- στ) ο χρόνος που τυχόν έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα, και
- ζ) τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. από το να ενεργεί ως μέλος του Δ.Σ., η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

5.1.3 Σύγκρουση συμφερόντων & ειδικά κωλύματα/ασυμβίβαστα

Πέραν των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, σύμφωνα με την παράγραφο 3(ζ) του άρθρου 14 του ν. 4706/2020, η οποία καθορίζει τις διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας.

Στην εν λόγω Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων για τα μέλη του Δ.Σ. περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αναγνώριση και διαχείριση των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς 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 περιορίζονται σε σημαντικό βαθμό ή συνιστούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας ενός μέλος Δ.Σ., είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό δύναται να παρεκκλίνει

από το προηγούμενο εδάφιο, προβλέποντας μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο σε αυτό. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος του Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Αντίστοιχα, προϋπόθεση 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 εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιολογικές συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό δύναται να παρεκκλίνει εκ νέου από το προηγούμενο εδάφιο, προβλέποντας μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο σε αυτό. Κάθε υποψήφιος προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής δεν πληρούνται από ένα μέλος του Δ.Σ., για λόγους που δεν ήταν εφικτό να αποτραπούν, ακόμη και με τη μέγιστη δυνατή επιμέλεια, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας θα προχωρήσει άμεσα στην παύση και την αντικατάσταση του μέλους εντός τριών (3) μηνών.

5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό) οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ.. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν συνεπάγεται αυτόματα ότι το μέλος ασκεί ανεξάρτητη κρίση. Η έννοια της «ανεξαρτησίας κρίσης» αναφέρεται σε μια συμπεριφορά που απαιτείται κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και της λήψης αποφάσεων στο Δ.Σ. και ισχύει για όλα τα μέλη, ανεξαρτήτως αν είναι «ανεξάρτητα» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις με ευθυκρισία, αυτοπεποίθηση και διεισδυτικότητα, αποφεύγοντας ποιοτικούς συμβιβασμούς και διασφαλίζοντας την αμεροληψία.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης, λαμβάνεται υπόψη εάν το μέλος Δ.Σ. διαθέτει τις απαραίτητες συμπεριφορικές δεξιότητες, όπως ενδεικτικά οι εξής:

- i) Θάρρος, πεποίθηση και σθένος ώστε να είναι σε θέση να αμφισβητεί και να αξιολογεί ουσιαστικά τις προτάσεις ή τις απόψεις άλλων μελών του Δ.Σ.,
- ii) Ικανότητα να θέτει εύλογες ερωτήσεις στα υπόλοιπα μέλη, ειδικά στα εκτελεστικά, και να ασκεί εποικοδομητική κριτική, και
- iii) Ικανότητα να αντιστέκεται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

5.1.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου

Κάθε μέλος του Δ.Σ. υποχρεούται να διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, με βάση την περιγραφή της θέσης, τον ρόλο, την ιδιότητα και τις ευθύνες που έχει αναλάβει. Για τον προσδιορισμό του απαιτούμενου χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η συγκεκριμένη ιδιότητα του μέλους, οι αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί, ο αριθμός των θέσεων που κατέχει σε επιτροπές του Δ.Σ. της Εταιρείας ή σε Διοικητικά Συμβούλια και επιτροπές άλλων οργανισμών, καθώς και οι άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις του.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον εκτιμώμενο χρόνο που απαιτείται για τα καθήκοντά του, καθώς και για τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει.

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Το Δ.Σ. οφείλει να διαθέτει συλλογική καταλληλότητα για την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισόρροπη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του Δ.Σ., ως ομάδα, οφείλουν να είναι επαρκώς καταρτισμένα και ικανά να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο, την ανοχή στον κίνδυνο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Επιπλέον, η συλλογική ικανότητα του Δ.Σ. να παρακολουθεί και να αξιολογεί ουσιαστικά τις αποφάσεις των ανώτατων εκτελεστικών στελεχών είναι απαραίτητη, προκειμένου να παρασχεθεί υποστήριξη και καθοδήγηση όπου απαιτείται.

Κάθε τομέας που είναι κρίσιμος για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτεται από το Δ.Σ. με επαρκή εμπειρογνώσια, διασφαλίζοντας ότι υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με εξειδικευμένες γνώσεις σε κάθε τομέα. Αυτό καθιστά δυνατή τη διεξαγωγή εμπεριστατωμένων συζητήσεων για τις κρίσιμες αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να εκφράζουν τις απόψεις τους με σαφήνεια και να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη λήψη αποφάσεων.

Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να αντανakλά τις αναγκαίες δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του, ιδίως στη διαχείριση και την παρακολούθηση της Εταιρείας. Οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- Τη γνώση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και των βασικών κινδύνων που σχετίζονται με αυτή.
- Τον στρατηγικό σχεδιασμό και την εφαρμογή του.
- Την ικανότητα κατανόησης και αξιολόγησης των χρηματοοικονομικών αναφορών.
- Τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο.
- Την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης.
- Τη δυνατότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων.
- Την επίδραση της τεχνολογίας στις δραστηριότητες της Εταιρείας.
- Την εξασφάλιση επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο.

Το Δ.Σ. φέρει την κύρια ευθύνη για τον εντοπισμό των τυχόν κενών στη συλλογική καταλληλότητά του. Ως εκ τούτου, το Δ.Σ. προβαίνει σε ετήσια αυτοαξιολόγηση της σύνθεσής του και των επιδόσεών του. Σημειώνεται ότι, η αξιολόγηση του Δ.Σ. από εξωτερικούς συμβούλους θεωρείται επιθυμητή για την ενίσχυση της διαδικασίας.

6. Κριτήρια Πολυμορφίας

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημασία της διαφοροποίησης μεταξύ των μελών του Δ.Σ. και επιδιώκει τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας, θεωρώντας ότι αυτή είναι η βασική προϋπόθεση για την επίτευξη μέγιστης ομαδικής αποτελεσματικότητας και απόδοσης. Με την εξασφάλιση συνεργασίας ανάμεσα σε μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ποικιλία προσόντων και δεξιοτήτων, η Εταιρεία καταφέρνει να συλλέγει και να εξετάζει απόψεις και εμπειρίες που αντανakλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό πλαίσιο στο οποίο δραστηριοποιείται, γεγονός που ενισχύει την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών και επιτρέπει τη λήψη ορθών και τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Σχετικά με την αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων, η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία και την εταιρική κουλτούρα, και λαμβάνει υπόψη τα οφέλη που προκύπτουν από τη διαφοροποίηση στη σύνθεση του Δ.Σ. Κατά την επιλογή νέων μελών, η Εταιρεία μεριμνά ότι υφίσταται επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο στα μέλη του ΔΣ και πάντως τουλάχιστον σύμφωνα με τα κατώτερα όρια που θεσπίζονται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας, όπως κάθε φορά ισχύουν. Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Δ.Σ. βασίζεται στα προσόντα, την επαγγελματική εμπειρία, τις ικανότητες και την αξία κάθε υποψηφίου, τόσο μεμονωμένα όσο και ως μέλος του συλλογικού Δ.Σ.

Η Εταιρεία καταδικάζει κάθε είδους διάκριση λόγω φύλου, φυλής, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, περιουσίας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και προωθεί την ίση

μεταχείριση και ευκαιρίες για όλους. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εξετάζει αυτά τα κριτήρια κατά την υποβολή προτάσεων για την επιλογή μελών του Δ.Σ. Επιπλέον, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των μελών του Δ.Σ. ακολουθεί τις αρχές ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών για όλα τα φύλα.

7. Ισχύς, Έγκριση & Αναθεώρηση

Η παρούσα Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στο Δ.Σ. από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και ακολούθως υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα οριζόμενα του άρθρου 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής υποβάλλονται προς έγκριση στο Δ.Σ. από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και εφόσον εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές αυτής και τα κριτήρια καταλληλότητας, υποβάλλονται από το Δ.Σ. στη Γενική Συνέλευση, προς έγκριση.

Η πλέον ισχύουσα Πολιτική αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας www.realconsulting.gr.