

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ **ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική»), αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας με την επωνυμία «ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ ΑΕ » (εφεξής «Εταιρεία»), έχει συνταχθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς επίσης και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου κάθε μέλους του ΔΣ και των Επιτροπών του, με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

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 (εφεξής «Δ.Σ.») καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,
- β.) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και τη θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (υποψήφια μέλη) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση υφιστάμενων μελών), και
- γ.) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020.
- δ.) την κατανομή αρμοδιοτήτων στα Όργανα της Εταιρείας για την εφαρμογή της Πολιτικής.

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

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική Καταλληλότητας και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια. Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας

2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι γενικές αρχές που διέπουν την παρούσα Πολιτικής Καταλληλότητας είναι οι εξής:

- Είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη, διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρία.
- Για τη θέσπιση της συνυπολογίζονται το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, καθώς και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις.
- Αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν συμβούν σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Ή ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.

3.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στελεχώνεται από πρόσωπα που διαθέτουν τα απαιτούμενα εχέγγυα ήθους και φήμης και διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, η οποία αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρίας.

3.2 Η Εταιρία μεριμνά για την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο αυτής και γενικότερα διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, καθώς και τη συγκέντρωση ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3 Η Εταιρία μεριμνά ώστε τα μέλη του Δ.Σ. να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, όπως αυτές προκύπτουν από την Νομοθεσία, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας που αυτή εφαρμόζει.

3.4. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η ατομική και συλλογική ατομικότητα, όπως αυτή αμέσως παρακάτω ορίζεται.

3.5. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε διαρκή βάση, προκειμένου να μπορεί να εντοπισθεί κάθε περίπτωση, κατά την οποία απαιτείται επαναξιολόγησή της. Μεταξύ των περιπτώσεων, όπου η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών κρίνεται αναγκαία είναι:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα σύνθεσης του οργάνου,

β) στην περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου

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

3.6. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας είναι υπεύθυνο να διασφαλίσει και να διαμορφώσει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, προκειμένου να συνεχιστεί ομαλά η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και η λήψη αποφάσεων μετά από τις αποχωρήσεις

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως των εκτελεστικών μελών και των μελών επιτροπών της Εταιρίας.

4. ΒΑΣΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη, διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και αναλογικότητας και ενσωματώνει όλες τις αρχές και τα κριτήρια για την καταλληλότητα των μελών του ΔΣ.

Ποιο συγκεκριμένα η Πολιτική Καταλληλότητας περιλαμβάνει τα παρακάτω βασικά κριτήρια:

- Να προκύπτει από το ιστορικό του υποψηφίου μέλους, ότι πρόκειται για άτομο άμεμπτης ηθικής.
- Να έχει σαφή αίσθηση των λεπτών ισορροπιών μεταξύ των συμφερόντων των μετόχου και άλλων ενδιαφερομένων μερών, κατά τη λήψη αποφάσεων.
- Εάν πρόκειται για μη εκτελεστικό μέλος, να έχει τη θέληση, την γνώση και το ηθικό ανάστημα να αντιπαρατίθεται στη διοίκηση όταν διενεργείται συζήτηση για τις προτάσεις στρατηγικής, τις βασικές πολιτικές κινδύνων και τα σημαντικότερα θέματα της Εταιρείας, και παράλληλα να εργάζεται εποικοδομητικά και με πνεύμα εμπιστοσύνης και ομαδικότητας μαζί της.
- Να έχει τη διάθεση να αφιερώνει ικανό χρόνο και ενέργεια στην εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ. Η παρουσία στις συνεδριάσεις, η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.
- Να διαθέτει ικανότητες, εμπειρία και υπόβαθρο που συμπληρώνουν τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά των ήδη υφισταμένων μελών.
- Κατά την επιλογή και πρόταση προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων υποψηφίων μελών του ΔΣ ή κατά τον διορισμό νέων μελών κατ' αντικατάσταση αποχωρησάντων μελών, το ΔΣ επιδιώκει με τη στήριξη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, να προτείνει υποψήφια μέλη των οποίων η εκλογή διασφαλίζει ότι το ΔΣ, ως συλλογικό όργανο, έχει ιδίως τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

- Γνωρίζει σε βάθος τον κλάδο και περιλαμβάνει στη σύνθεσή του μέλη που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει σε θέσεις ευθύνης σε αντίστοιχους ή παρεμφερείς οργανισμούς. Ειδικότερα, τα μέλη του ΔΣ, θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλο μίγμα σε εμπειρία και επαρκή χρόνο ώστε να ασκούν αποτελεσματικά την εποπτεία των λειτουργιών της Εταιρείας. Επίσης, τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έχουν αντίληψη των νομικών και κανονιστικών απαιτήσεων του χρηματιστηριακού κλάδου.
- Διαθέτει εμπειρία και είναι σε θέση να συμβάλει στις αναπτυξιακές προοπτικές της Εταιρείας.
- Εξασφαλίζει κατά το δυνατόν επαρκή εκπροσώπηση των δύο φύλων.
- Η αρχή της ποικιλομορφίας τηρείται κατά την επιλογή των Μελών του ΔΣ. Η ποικιλομορφία αποτελεί έναν παράγοντα που μπορεί να εμπλουτίσει την λειτουργία του ΔΣ και να διευκολύνει την ύπαρξη ανεξάρτητων γνώμων και την εποικοδομητική αμφισβήτηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Ρόλοι και Αρμοδιότητες

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά, το οποίο προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας και στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της προβαίνει στα ακόλουθα:

- Εξετάζει την καταλληλότητα κάθε υποψήφιου μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ή Επιτροπής αυτού, ως προς την πλήρωση των κριτηρίων και εισηγείται αντιστοίχως

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

- Οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας
- Επισκοπεί την Πολιτική Καταλληλότητας σε ετήσια βάση και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια να προτείνει επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας και εκτάκτως, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές και εφόσον παρίσταται σχετική ανάγκη, προβαίνοντας σε συγκεκριμένες προτάσεις και επανεξετάζοντας το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται.

Ασυμβίβαστο μελών ΔΣ:

Οι ακόλουθες επαγγελματικές ιδιότητες είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητα του μέλους του ΔΣ της Εταιρείας:

- Ιδιότητες στελέχους, μέλους του ΔΣ, εργαζόμενου ή ατόμου με οποιαδήποτε άλλη ιδιότητα, στην οποία υπάρχει συνεργασία με επιχείρηση που συγκαταλέγεται μεταξύ των ανταγωνιστών της Εταιρείας, τα συμφέροντα των οποίων ενδέχεται να συγκρούονται συστηματικά με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του μετόχους της.
- Υπάλληλος ή συνεργάτης ελεγκτικής εταιρείας που έχει οριστεί εξωτερικός ελεγκτής της Εταιρείας .

Επιλογή Υποψηφιοτήτων και Εκλογή μελών ΔΣ:

- Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται την πολιτική και τη διαδικασία επιλογής των μελών ΔΣ που θα διοριστούν από το Δ.Σ. ή θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από το ΔΣ.
- Τα μέλη του ΔΣ εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τα έξι έτη και μπορούν να επανεκλεγούν χωρίς περιορισμό. Σύμφωνα με την Ελληνική νομοθεσία, η ιδιότητα του μέλους του ΔΣ μπορεί να ανακληθεί με απόφαση Γενικής Συνέλευσης Μετόχων.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

- Οι αρμόδιες αρχές επιβεβαιώνουν ότι το πρόσωπο πληροί τις προδιαγραφές καταλληλότητας για να ενεργεί ως μέλος του ΔΣ και παρέχει τις σχετικές εγκρίσεις, όταν αυτό απαιτείται.

5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ - ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει και διαχειρίζεται την πολιτική και τη διαδικασία επιλογής των μελών ΔΣ που θα διοριστούν από το Δ.Σ. ή θα προταθούν στη Γενική Συνέλευση από το ΔΣ. Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

5.1 Ατομική καταλληλότητα

Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων.

Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να ενημερώνονται και να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της εταιρίας και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ.

Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της εταιρίας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν.

Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του ΔΣ και της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διαθέτει ως σύνολο, επαρκείς γνώσεις κι εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρίας, ώστε να έχει τη δυνατότητα άσκησης εποπτείας είτε άμεσα είτε μέσω των Επιτροπών του.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας θα πρέπει 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, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας· (γ) η πρακτική και

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις· και (δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του ΔΣ. Ενδεικτικά:

- **Επαγγελματική εμπειρία στον κλάδο δραστηριοποίησης της εταιρίας** (εκμετάλλευση λατομείων). Αξιολογούνται τα ακόλουθα κριτήρια που σχετίζονται με την εμπειρία: φύση διοικητικής θέσης, ιεραρχική βαθμίδα, φύση, πολυπλοκότητα και οργανωτική δομή του οργανισμού στον οποίο κατείχε τη θέση, εύρος αρμοδιοτήτων, εξουσίες και ευθύνες λήψης αποφάσεων, αριθμός υφισταμένων.
- **Επαγγελματική εμπειρία εκτός του κλάδου δραστηριοποίησης της εταιρίας**
- **Εξειδικευμένες εμπειρίες:**
 - Κανονιστικό πλαίσιο και απαιτήσεις
 - Στρατηγικός σχεδιασμός και κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου και υλοποίηση αυτών
 - Διαχείριση κινδύνων (προσδιορισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μετριασμός των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει μία εταιρία
 - Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών, δημιουργία αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και ελέγχων
 - Ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων, εντοπισμός των βασικών προβλημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων και των κατάλληλων ελέγχων και μέτρων
 - Λογιστική και ελεγκτική
 - Πωλήσεις – εξαγωγές – διεθνής ανάπτυξη
 - Βιώσιμη ανάπτυξη
- **Συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία και φορείς**

Επιπρόσθετα κριτήρια αξιολόγησης των μελών του ΔΣ αποτελούν τα ακόλουθα:

 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

Αυθεντικότητα: το πρόσωπο χαρακτηρίζεται από συνέπεια μεταξύ των λόγων και των πράξεων του και συμπεριφέρεται σύμφωνα με τις δικές του δεδηλωμένες αξίες και πεποιθήσεις. Γνωστοποιεί ανοικτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του, ενθαρρύνει ένα περιβάλλον ανοικτού πνεύματος και ειλικρίνειας και ενημερώνει τις εποπτικές αρχές για την πραγματική κατάσταση με ορθό τρόπο, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.

Αποφασιστικότητα: το πρόσωπο λαμβάνει αποφάσεις εγκαίρως και κατόπιν άρτιας ενημέρωσης, ενεργώντας άμεσα ή παραμένοντας προσηλωμένο σε συγκεκριμένο τρόπο δράσης, για παράδειγμα, εκφράζοντας τις απόψεις του και χωρίς να χρονοτριβεί.

Επικοινωνία: το πρόσωπο είναι ικανό να μεταδίδει ένα μήνυμα με τρόπο κατανοητό και αποδεκτό, καθώς και σε κατάλληλη μορφή. Εστιάζει στην εξασφάλιση αμφίδρομης σαφήνειας και διαφάνειας κατά την επικοινωνία και ενθαρρύνει την ενεργό διατύπωση σχολίων.

Κρίση: το πρόσωπο είναι ικανό να σταθμίζει τα δεδομένα και τους διαφορετικούς τρόπους δράσης και να καταλήγει σε λογικό συμπέρασμα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Έχει τη διορατικότητα να μην περιορίζεται στην εξέταση μόνο του δικού του τομέα αρμοδιότητας, ιδίως όταν καλείται να αντιμετωπίσει προβλήματα τα οποία ενδέχεται να θέτουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της επιχείρησης.

Ηγετική ικανότητα: το πρόσωπο παρέχει κατευθύνσεις και καθοδήγηση σε μια ομάδα, καλλιεργεί και διατηρεί ομαδικό πνεύμα, παρέχει κίνητρα και ενθαρρύνει τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους και διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο επαγγελματικής επάρκειας για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Είναι δεκτικό στην κριτική και παρέχει περιθώριο για τη διεξαγωγή συζήτησης με κριτικό πνεύμα.

Αφοσίωση: το πρόσωπο ταυτίζεται με την επιχείρηση και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση

 IKTINOS ELLAS A.E. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

εργασίας και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της επιχείρησης και να λειτουργεί με αντικειμενικό τρόπο και κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προλαμβάνει δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων προσωπικού και επιχειρηματικού χαρακτήρα.

Εξωτερική ενημέρωση: το πρόσωπο παρακολουθεί τις εξελίξεις, τις θέσεις ισχύος και τις στάσεις στο εσωτερικό της επιχείρησης. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την επιχείρηση, καθώς και για τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ είναι επίσης σε θέση να αξιοποιεί τις εν λόγω πληροφορίες με αποτελεσματικό τρόπο.

Διαπραγματευτική ικανότητα: το πρόσωπο εντοπίζει και αποκαλύπτει κοινά συμφέροντα κατά τέτοιον τρόπο ώστε να διαμορφώνει κλίμα συναίνεσης, επιδιώκοντας παράλληλα την επίτευξη των διαπραγματευτικών στόχων.

Πειστικότητα: το πρόσωπο είναι ικανό να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων χρησιμοποιώντας τη δύναμη της πειθούς, εμπνέοντας φυσικό κύρος και επιδεικνύοντας διακριτικότητα. Διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και την ικανότητα να υποστηρίζει σθεναρά τις θέσεις του.

Ομαδικό πνεύμα: το πρόσωπο έχει επίγνωση του συμφέροντος της ομάδας και συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος· είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.

Αίσθημα ευθύνης: το πρόσωπο κατανοεί τα εσωτερικά και εξωτερικά συμφέροντα, τα αξιολογεί προσεκτικά και προβαίνει σε απολογισμό τους. Έχει την ικανότητα να αντλεί διδάγματα και συνειδητοποιεί ότι οι ενέργειές του έχουν αντίκτυπο στα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία καθώς και άλλες πληροφορίες όπως τίτλους σπουδών, συστάσεις από προηγούμενους εργοδότες, θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου και

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

λοιπές επαγγελματικές δραστηριότητες, συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις που παρακολουθεί κτλ.

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) που τεκμηριώνεται μέσα από τους τίτλους σπουδών και τυχόν σεμινάρια στα οποία έχει συμμετάσχει.

Η πρακτική εμπειρία αποδεικνύεται μέσα από την αναλυτική παράθεση πληροφοριών αναφορικά με προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχε ο υποψήφιος. Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούνται το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κ.λπ. Στοιχεία πρακτικής εμπειρίας αποκομίζονται και από συστατικές επιστολές από προηγούμενους εργοδότες.

Στοιχεία του χαρακτήρα και της συνεισφοράς υποψήφιων ή υφιστάμενων μελών του ΔΣ αξιολογούνται μέσα από την παρακολούθηση των πρακτικών, τις εισηγήσεις που κάνει, από προσωπικές συζητήσεις / συνεντεύξεις με τον αξιολογούμενο και γενικότερα από την συνολική του συμμετοχή στη διοίκηση και τις λειτουργίες της εταιρίας.

Φήμη, ήθος, εντιμότητα και ακεραιότητα,

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα κι επαγγελματισμό και να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην άσκηση των καθηκόντων τους. Επίσης, θα πρέπει να:

- διαθέτουν άμεμπτη ηθική. Ένα μέλος θεωρείται ως αμέμπτου ηθικής εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας,
- μην εμπíπτουν, τα ίδια ή και τα συσχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου,

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

- πληρούν τα κριτήρια Ανεξαρτησίας του ν. 4706/2020, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα - μη εκτελεστικά Μέλη.

Κριτήριο αξιοπιστίας των υποψηφίων Μελών, αποτελεί επίσης η ομαλή οικονομική τους κατάσταση, όπως αυτή προκύπτει από την κοινωνική κι επαγγελματική τους συμπεριφορά. Ειδικότερα και σύμφωνα με το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο, τα υποψήφια Μέλη δεν θα πρέπει να έχουν:

- υποπέσει σε ποινικό αδίκημα, που αφορά σε κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, αισχροκέρδεια, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, κ.α.
- να έχουν καταδικασθεί δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης για αδικήματα που αφορούν τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες.

Επίσης δεν πρέπει να:

- εκκρεμούν εις βάρος των υποψηφίων μελών διαδικασίες σχετικές με τα ως άνω. Τυχόν εκκρεμοδικίες θα αξιολογηθούν ανάλογα με το είδος της εκκρεμούσας διαδικασίας κι άλλα στοιχεία που θα κριθούν απαραίτητα για τη διαμόρφωση συνολικής άποψης για το βαθμό σημαντικότητάς τους. Κάθε απόκλιση θα αναφέρεται στην έκθεση αξιολόγησης του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. και θα αναλύεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται αποδεκτή,
- έχουν υποβληθεί στον ίδιο ή στην εταιρία που έχει διατελέσει μέλος Διοίκησης ή υπεύθυνο πρόσωπο, κυρώσεις από Εποπτικές Αρχές που σχετίζονται με τα καθήκοντα που ασκούσε.

Τα ως άνω θα διαπιστώνονται βάσει:

- υπεύθυνων δηλώσεων των υποψηφίων,
- αποσπασμάτων ποινικού μητρώου.
- έρευνα που δύναται να διεξάγεται με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων
- λήψη στοιχείων και σχετικών δικαιολογητικών για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Η φύση, συνθήκες και ποινές που επιβλήθηκαν αξιολογούνται πριν τον σχηματισμό συμπερασμάτων.

Σύγκρουση συμφερόντων

Σύμφωνα με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, στο πλαίσιο αξιολόγησης ενός υποψήφιου μέλους ΔΣ αλλά και σε περιοδική φάση αξιολογείται ο βαθμός στον οποίο δεν υφίστανται κωλύματα τα οποία θα μπορούσαν να αποτρέψουν το μέλος να εκτελέσει αποτελεσματικά τα καθήκοντα του σύμφωνα με τα προβλεπόμενα του ρόλου του.

Ενδεικτικά εξετάζονται ο βαθμός τήρησης των κριτηρίων ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο Ν. 4706/2020 ειδικότερα για ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ και τυχόν περιπτώσεις που σχετίζονται με την οικογενειακή, επαγγελματική ή κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου που θα μπορούσαν πραγματικά ή δυνητικά να οδηγήσουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Αφιέρωση επαρκούς χρόνου από μέλος του ΔΣ

Η επιτροπή θα πρέπει να αξιολογεί αν ένα μέλος του ΔΣ είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της εταιρίας, των βασικών κινδύνων του και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου. Τα μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητές του, λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

Για την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα μέλος, λαμβάνονται υπόψη στοιχεία όπως ο αριθμός των θέσεων μέλους ΔΣ που κατέχει ταυτόχρονα το εν

 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

λόγω μέλος, το μέγεθος, τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους ΔΣ, τον τρόπο διαμονής του μέλους και τον χρόνο ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο, τον αριθμό των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του ΔΣ, τις θέσεις μέλους ΔΣ που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους, τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, τη φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου του ΔΣ ή του Προέδρου ή μέλους επιτροπής, το κατά πόσον το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση.

Ως εκ τούτου η επιτροπή καταχωρίζει γραπτώς τους ρόλους, τα καθήκοντα και τις απαιτούμενες ικανότητες για τις διάφορες θέσεις στο πλαίσιο του ΔΣ καθώς και τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση.

Κάθε μέλος του ΔΣ ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και η Επιτροπή απαιτεί από το μέλος να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτόν τον χρόνο στην εκτέλεση του ρόλου του.

Στα πλαίσια αξιολόγησης, η Επιτροπή παρακολουθεί αν τα μέλη του ΔΣ αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ είναι στοιχεία που αποτελούν όλα δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται.

5.2 Συλλογική καταλληλότητα

Πέρα από την ατομική καταλληλότητα, τα μέλη του ΔΣ πρέπει 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 εταιρία. Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της εταιρίας θα πρέπει να καλύπτονται από το ΔΣ. Επίσης θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να

 IKTINOS ELLAS A.E. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ως εκ τούτου η σύνθεση του ΔΣ θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το ΔΣ συλλογικά 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.

Το ΔΣ θα πρέπει συλλογικά να διαθέτει, πέραν του υψηλού επιπέδου διευθυντικών δεξιοτήτων, επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνει αποτελεσματικά τις εργασίες του για να είναι σε θέση να κατανοεί και να θέτει υπό αμφισβήτηση τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα ανώτατα διοικητικά στελέχη.

Βασικό κριτήριο αποτελεί να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η επαρκής εκπροσώπηση των δύο φύλων καθώς και η αρχή της ποικιλομορφίας κατά την επιλογή των Μελών του ΔΣ. Η Εταιρεία έχει θέσει ως ελάχιστον ποσοστό επαρκής εκπροσώπησης ανά φύλο τουλάχιστον το 25% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ και με τον τρόπο αυτό να εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Η ποικιλομορφία αποτελεί έναν παράγοντα που μπορεί να εμπλουτίσει την λειτουργία του ΔΣ και να διευκολύνει την ύπαρξη ανεξάρτητων γνώμων και την εποικοδομητική αμφισβήτηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του ΔΣ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Πέρα από την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο η πολιτική απαγορεύει τον αποκλεισμό υποψηφίων εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ αξιολογούνται χωριστά τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας πραγματοποιείται σύγκριση μεταξύ, αφενός, της πραγματικής σύνθεσης του ΔΣ και των πραγματικών συλλογικών γνώσεων, δεξιοτήτων

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

και πείρας του διοικητικού οργάνου και, αφετέρου, της συλλογικής καταλληλότητας που απαιτείται βάσει του μοντέλου λειτουργίας και της στρατηγικής της εταιρίας.

Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη κάθε φορά στοιχεία όπως το υφιστάμενο μέγεθος της εταιρίας αλλά και τις προοπτικές ανάπτυξης, τη γεωγραφική παρουσία, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη βασική επιχειρηματική στρατηγική, τη φύση και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, την οργανωτική δομή, τη στρατηγική κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου κτλ. Σημαντική παράμετρο αποτελεί και το επίπεδο επάρκειας της συνολικής σύνθεσης των εξειδικευμένων επιτροπών του ΔΣ.

Ειδικότερα και για κάθε μέλος του ΔΣ αξιολογείται το είδος των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας που συνεισφέρει το συγκεκριμένο πρόσωπο στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ, πώς εντάσσεται το μέλος στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ και πώς ο διορισμός και μέχρι τώρα παρουσία του στο ΔΣ συμπληρώνει τη συλλογική καταλληλότητα αυτού.

Ειδικότερα για τα νέα και προς ένταξη μέλη του ΔΣ αξιολογούνται οι τυχόν αδυναμίες που εντοπίστηκαν στη συνολική σύνθεση του ΔΣ και ο τρόπος με τον οποίο ο αξιολογούμενος θα συμβάλει στην επίλυση ορισμένων ή όλων των αδυναμιών.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων Προσώπων που emπίπτουν στην Πολιτική, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ.

Βήματα Διαδικασίας Αξιολόγησης Υποψηφίων Προσώπων

1. Για κάθε υποψήφιο Πρόσωπο συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται “Έκθεση Αξιολόγησης” (εφεξής Έκθεση), από την οποία τεκμαίρεται ότι το Πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια καταλληλότητας.
2. Στην Έκθεση, ανάλογα με τα προσόντα του του υποψήφιου μέλους, εξετάζεται εάν:

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

- ικανοποιεί πλήρως τα κριτήρια,
- ανταποκρίνεται εν μέρει στα κριτήρια, οπότε και διευκρινίζεται εάν τα κριτήρια αυτά είναι κρίσιμα και ειδικότερα εάν με την απουσία τους :

(α) δεν διασφαλίζεται η εκπλήρωση των καθηκόντων με επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικειμένου,

(β) παραβιάζονται ρητές προβλέψεις της νομοθεσίας, π.χ. μη ύπαρξη καταδίκης για συγκεκριμένα ποινικά αδικήματα .

3. Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου των εκθέσεων, διατυπώνεται η εισήγηση για την επιλογή του πλέον κατάλληλου υποψήφιου.

4. Λαμβάνεται η τελική απόφαση και ανατίθενται καθήκοντα.

Προκειμένου να διασφαλισθεί η χρηστή και συνετή διαχείριση της Εταιρίας από κατάλληλα πρόσωπα, τα Πρόσωπα που εμπίπτουν στην Πολιτική, αξιολογούνται σε συνεχή βάση ως προς τη δυνατότητα να ανταπεξέρχονται με επάρκεια στα καθήκοντά τους και να διασφαλίζουν τα συμφέροντα της Εταιρίας και των ενδιαφερομένων μερών.

7. ΣΥΝΕΧΗΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ.

Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ επικεντρώνεται στο κατά πόσον το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων και της αντίστοιχης κατάστασης ή του γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, καθώς και των επιπτώσεων που έχει στην πραγματική ή την απαιτούμενη καταλληλότητα.

Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων των μελών του ΔΣ, τα μέλη της επιτροπής ανάδειξης υποψηφίων εξετάζουν ειδικότερα τα εξής:

(α) την αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο ΔΣ,

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τις λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τυχόν συνέχειας που έχει δοθεί ή συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από τις λειτουργίες αυτές·

(β) την αποτελεσματική και συνετή διαχείριση του ΔΣ ως προς το κατά πόσον ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του ·

(γ) την ικανότητα του διοικητικού οργάνου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας·

(δ) την επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, τον βαθμό συμμετοχής, την καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργούς συμμετοχής των μελών του ΔΣ κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων·

(ε) κάθε μεταβολή στη σύνθεση του ΔΣ και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής κινδύνου της εταιρίας και των πιθανών τροποποιήσεών τους·

(στ) τους στόχους επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την εταιρία το ΔΣ

(ζ) την ανεξάρτητη βούληση των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του ΔΣ με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων·

(η) τον βαθμό στον οποίο η σύνθεση του ΔΣ έχει εκπληρώσει τους στόχους που θέτει

(θ) τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης της εταιρίας

Η Επιτροπή διενεργεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητας σε περιοδική βάση, τουλάχιστον μία φορά ετησίως και τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της περιοδικής επαναξιολόγησης ή σε έκτακτες περιπτώσεις λόγω συγκεκριμένου γεγονότος που απαιτεί την επαναξιολόγηση μέλους ή μελών του ΔΣ.

 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

Το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, ο λόγος διενέργειας της επαναξιολόγησης, καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά τις αδυναμίες που εντοπίστηκαν, τεκμηριώνονται και υποβάλλονται στο ΔΣ.

Σε περίπτωση που το ΔΣ καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος του ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο ή σε περίπτωση που το ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο τότε θα προβεί σε λήψη μέτρων για την επανόρθωση της κατάστασης.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων καταγράφονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα.

8. ΕΠΑΡΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΑΝΑ ΦΥΛΟ

Η Εταιρεία οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για τον διορισμό μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα και κατά πάντα χρόνο την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της επιλογής μελών ΔΣ και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη ΔΣ.

 ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τα οφέλη της διαφοροποίησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τη θεωρεί μέσο επίτευξης της μέγιστης ομαδικής αποτελεσματικότητας και απόδοσης. Η πολυμορφία αποτελεί μέσο έκφρασης διαφορετικών απόψεων οι οποίες αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και εμπνέει εμπιστοσύνη στα ενδιαφερόμενα μέρη. Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να εκμεταλλεύεται τις παραμέτρους δεξιοτήτων, απόψεων, ικανοτήτων, προσόντων, εκπαιδευτικών υποβάθρων, επαγγελματικής κατάρτισης, εμπειρίας, γένους, φύλου, ηλικίας και άλλες ιδιότητες των μελών του, ενώ όπου είναι εφικτό, οι εν λόγω διαφοροποιήσεις να εξισορροπούνται κατάλληλα. Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται με γνώμονα την αξία, τα προσόντα, τις ικανότητες και την επαγγελματική εμπειρία κάθε μέλους μεμονωμένα αλλά και του Διοικητικού Συμβουλίου ως συνόλου. Σε σχέση με την αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων, οι τελευταίοι αξιολογούνται αξιοκρατικά, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, όπως αυτά καθορίζονται στο νόμο και στην εταιρική κουλτούρα, λαμβάνοντας υπόψη τα πλεονεκτήματα που εξασφαλίζει η διαφοροποίηση στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Εταιρεία αντιτίθεται σε κάθε περίπτωση αποκλεισμού υποψηφίου μέλους εξαιτίας κριτηρίων που σχετίζονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά με:

- το φύλο,
- τη φυλή,
- το χρώμα,
- την εθνική, εθνοτική ή κοινωνική προέλευση,
- τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις,
- την αναπηρία,
- την περιουσία,
- την ηλικία,
- τη γέννηση ή/και
- τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

10. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λάβουν δομημένη και ακριβή εκπαίδευση, έτσι ώστε να έχουν επαρκή κατάρτιση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης μπορεί να είναι τακτικά ή έκτακτα και βρίσκονται σε συνεχή έλεγχο της αποτελεσματικότητάς τους, σύμφωνα με τις αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον της Εταιρείας αλλά και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και να αξιολογούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης υλοποιούνται στους παρακάτω πυλώνες:

- **Πρόγραμμα Ένταξης:** προσφέροντας τα μέσα για την επιτυχημένη ένταξη των νέων μελών, για καλύτερη και γρηγορότερη απόδοση και μπορεί να περιλαμβάνουν:
 - Πληροφορίες για την Εταιρεία: Περίγραμμα δομής της εταιρίας, την οργάνωση, τα προϊόντα και τις αγορές. Τις κύριες γραμμές επικοινωνίας της εταιρίας
 - Εκπαίδευση σχετικά με την ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες και σχετικά με τις απαιτούμενες γνώσεις για κάθε θέση εργασίας.
 - Κανονισμοί και πολιτικές της Εταιρείας: Κανονισμοί λειτουργίας, πολιτικές για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, Κώδικα Δεοντολογίας, μέτρα ασφάλειας, ξενάγηση στους χώρους της Εταιρείας κτλ.
- Ενημέρωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στη διαχείριση του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου: εσωτερικός έλεγχος, διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση και πληροφοριακά συστήματα.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ		
	Πολιτική Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου		
	Έκδοση : 2η	Ημερ.: 30/12/2024	

11. ΠΛΑΝΟ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο Πλάνο Διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων, ειδικότερα μετά από αποχωρήσεις μελών του, ιδίως εκτελεστικών μελών και μελών επιτροπών¹.

Η Επιτροπή βάσει βέλτιστων πρακτικών, καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στην κατάρτιση και εφαρμογή του Πλάνο Διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, σε συμμόρφωση με τον ΚΕΔ που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία.

12. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ & ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΟΛΟΤΗΤΑΣ

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με τη συνδρομή της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου η οποία σε ετήσια βάση διενεργεί ελέγχους αξιολόγησης του βαθμού εφαρμογής της κατά την αξιολόγηση υποψηφίων και υφιστάμενων μελών του ΔΣ.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά σε σχέση με την εφαρμογή της πολιτικής.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις ακολουθεί τις προβλεπόμενες εσωτερικές διαδικασίες τήρησης αρχείου.