



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΔΟΧΗΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Πίνακας Περιεχομένων

1.Εισαγωγή	3
2. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση Πολιτικής.....	3
3. Αρμόδια Όργανα	3
4. Διαδοχή.....	4

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «ΓΡ.ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.» (εφεξής «η Εταιρεία»).

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της επιχειρησιακής συνέχειας της Εταιρείας, ώστε να είναι σε θέση εκπληρώσει απρόσκοπτα τις επιχειρηματικές της προτεραιότητες που πηγάζουν από την στρατηγική της. Για αυτό το λόγο επικεντρώνεται πρωτίστως στους ρόλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

2. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση Πολιτικής

Η Πολιτική Διαδοχής εγκρίνεται από το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 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. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

3. Αρμόδια Όργανα

Οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρείας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής έχουν, ανά Όργανο, ως εξής:

Α. Γενική Συνέλευση

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιωδών τροποποιήσεων της.

Β. Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

- Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιωδών τροποποιήσεων της και υποβολή προς τη Γενική Συνέλευση.
- Έγκριση κάθε άλλης αναθεώρησης που δεν συνιστά ουσιώδη τροποποίηση,
- Συνεργασία με τις Επιτροπές του Δ.Σ. και τα αρμόδια όργανα για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.

Γ. Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

- Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. της Εταιρείας υποψήφια νέα μέλη Δ.Σ., υλοποιώντας τη διαδικασία διαδοχής υποψηφίων μελών, το οποίο με τη σειρά του εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση την εκλογή τους
- Επιλέγει τους υποψήφιους λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες και κριτήρια που καθορίζονται στην ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας

Δ. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- Υποστηρίζει την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά τη διαδικασία αξιολόγησης εσωτερικών και εξωτερικών υποψηφίων.

Ε. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου

- Ως ανεξάρτητη Μονάδα ελέγχει την πλήρη εφαρμογή της εν λόγω Πολιτικής.

4. ΔΙΑΔΟΧΗ

Η Εταιρεία προγραμματίζει τη διαδοχή των μελών του ΔΣ, ώστε να διασφαλίζεται:

- η απρόσκοπτη επιχειρησιακή συνέχεια της διοίκησης της Εταιρείας
- η συνέχεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και
- ότι δεν θα χρειαστεί να αντικατασταθεί ταυτόχρονα μεγάλος αριθμός μελών.

Το ΔΣ, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών, ενώ η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει συμβουλευτικό ρόλο στο ΔΣ, καθώς εντοπίζει και προτείνει υποψηφίους που πληρούν τα κριτήρια της Πολιτικής Καταλληλότητας, ώστε να εξασφαλίσει την απρόσκοπτη και αποτελεσματική λειτουργία της δραστηριότητας του ΔΣ ως συλλογικό διοικητικό όργανο.

Βάσει των παραπάνω, και τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εξετάζει, με βάση τις διαθέσιμες κατά τον χρόνο εκείνο πληροφορίες, εάν κάποιο από τα μέλη του ΔΣ θα παύσει να κατέχει την ιδιότητα του μη εκτελεστικού μέλους, καθώς και τα πλάνα εσωτερικής διαδοχής της Ανώτατης Διοικητικής Ομάδας της Εταιρείας.

Ειδικότερα, αναφορικά με τα πλάνα εσωτερικής διαδοχής της Ανώτατης Διοικητικής Ομάδας της Εταιρείας, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δύναται με τη συνδρομή εξωτερικών συμβούλων ή/και της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού να εντοπίσει και να έχει περιοδικές συναντήσεις με στελέχη που έχουν αποδεδειγμένα υψηλή απόδοση και την φιλοδοξία να ανελιχθούν στις ανώτερες διοικητικές θέσεις της Εταιρείας, καθώς και να προτείνει τα δέοντα πλάνα ανάπτυξης.

Σε περίπτωση αιφνίδιας απώλειας και μη ύπαρξης εσωτερικής διαδοχής, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με τη συνδρομή της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και ανεξάρτητων εξωτερικών συμβούλων εφόσον κριθεί απαραίτητο, εκκινούν άμεσα τη διαδικασία επιλογής νέου μέλους αξιολογώντας πιθανούς εξωτερικούς υποψήφιους βάσει των κριτηρίων καταλληλότητας, ώστε να διασφαλισθεί η ομαλή διαδοχή εντός του ΔΣ.

Τέλος, σε περίπτωση προσωρινής απουσίας του Διευθύνοντος Συμβούλου, ή/και του Προέδρου του ΔΣ, εφαρμόζονται τα σχετικώς προβλεπόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας, στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και το εν γένει εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο της Εταιρείας.