



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	3
2. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση Πολιτικής	3
3. Αρμόδια Όργανα	3
4. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών	4

1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της «ΓΡ.ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.» (εφεξής «η Εταιρεία») και έχει καταρτιστεί σύμφωνα με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά που εφαρμόζει η εταιρεία, σύμφωνα με τον ν.4706/2020 και την εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 60/2020 «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020».

Η παρούσα Πολιτική έχει ως κύριο μέλημα να ορίσει τις αρχές, το πλαίσιο και τη διαδικασία για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και των Επιτροπών του.

2. Έγκριση, αναθεώρηση και γνωστοποίηση Πολιτικής

Η Πολιτική Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου 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 τα αρμόδια όργανα για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.
- Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που είναι σκόπιμο να δρομολογηθούν σε συνέχεια της αξιολόγησης των μελών και των Επιτροπών του Δ.Σ.

Γ. Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

- Συντάσσει την εν λόγω Πολιτική και προτείνει τυχόν αλλαγές προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Αξιολογεί τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και την απόδοση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.
- Κάνει συστάσεις προς το Δ.Σ. για τυχόν αλλαγές που κρίνονται απαραίτητες έπειτα από την Αξιολόγηση.
- Σχεδιάζει και συντονίζει την Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.
- Ενημερώνει τον Πρόεδρο και το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της Αξιολόγησης.
- Τηρεί τα αρχεία Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του.

Δ. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

- Υποστηρίζει την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά τη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης εφόσον απαιτηθεί.

Ε. Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου

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

4. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών

Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του εστιάζει στο κατά πόσον το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων. Η αξιολόγηση των ατομικών και συλλογικών επιδόσεων των μελών πραγματοποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο με πρωτοβουλία και εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία συνεργάζεται όπου κρίνεται αναγκαίο, με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή και με εξωτερικούς συμβούλους.

Στο πλαίσιο της εν λόγω συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών εξετάζονται ενδεικτικά τα εξής:

- η αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τη λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τυχόν συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από την ως άνω λειτουργία
- η ικανότητα του Διοικητικού Συμβουλίου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας
- η επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, ο βαθμός συμμετοχής, η καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των μελών κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων
- κάθε μεταβολή στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής της Εταιρείας

- οι στόχοι επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την Εταιρεία και το Διοικητικό Συμβούλιο
- η ανεξάρτητη βούληση των μελών, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης της Εταιρείας.

Η αξιολόγηση/επαναξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του διενεργείται σε ετήσια βάση και αφορά τους 12 μήνες που προηγούνται της αξιολόγησης. Η μεθοδολογία αξιολόγησης και η δομή/περιεχόμενο των σχετικών ερωτηματολογίων επανεξετάζονται ετησίως και εγκρίνονται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Διευκρινίζεται ότι: α) τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών που έχουν εισέλθει λιγότερο από έξι μήνες πριν από την έναρξη της αξιολόγησης, δε συμμετέχουν στη διαδικασία, β) οι μεμονωμένες απαντήσεις στα ερωτηματολόγια και τυχόν άλλα δεδομένα ή πληροφορίες που υποβλήθηκαν από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικά.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αναφέρει στο ΔΣ το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, τον λόγο διενέργειας της επαναξιολόγησης καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά στις αδυναμίες που εντοπίστηκαν. Οι συστάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα και την αντικατάσταση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και των Επιτροπών. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη σχετική αναφορά και να αποφαινεται επί των συστάσεων που διατυπώνει η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Εάν διαπιστωθεί η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας στο πρόσωπο ενός ήδη διορισμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να προβεί στην παύση και στην αντικατάστασή του.

Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση προκύψει το συμπέρασμα ότι το Διοικητικό Συμβούλιο ή/και οι Επιτροπές αυτού δεν είναι κατάλληλα σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρεία προβαίνει εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων. Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, λαμβάνεται υπόψη η ιδιαίτερη κατάσταση και οι συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και των Επιτροπών του. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα ενδεικτικά μπορούν να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
- αντικατάσταση ορισμένων μελών
- πρόσληψη πρόσθετων μελών
- πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων
- εκπαίδευση μεμονωμένων μελών
- ή εκπαίδευση για το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα.