

Quest

ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

ΤΙΤΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ		ΤΥΠΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.		ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΜΙΛΟΥ
ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ	ΕΚΔΟΣΗ
18/06/2021	P34	1

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	ΕΓΚΡΙΣΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ QUEST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

Η εγκεκριμένη Πολιτική έχει αναρτηθεί στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 3 του Ν.4706/2020.

1 Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της εταιρείας «Quest Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Quest» ή «Εταιρεία») με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και που διέπουν το περιεχόμενο της πολιτικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «Διοικητικό Συμβούλιο» ή «ΔΣ»), σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 και την Εγκύκλιο 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική είναι πλήρως εναρμονισμένη με την κείμενη Ελληνική Νομοθεσία. Περαιτέρω, κατά τη διαμόρφωσή της έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Πιο συγκεκριμένα, η Πολιτική συμμορφώνεται με τις διατάξεις του Νόμου 4706/2020 και τις κανονιστικές αποφάσεις και εγκυκλίους που έχουν εκδοθεί δυνάμει του εν λόγω νόμου, είναι σύμφωνη με όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, και ακολουθεί στο σύνολό της τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία. Επίσης ενσωματώνει καλές πρακτικές οι οποίες ακολουθούνται διεθνώς από εταιρείες αντιστοίχων χαρακτηριστικών με αυτών της Quest.

2 Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι να ορίσει το σύνολο των αρχών που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση (ή μη) της θητείας των μελών ΔΣ, καθώς και των κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ.

Ταυτόχρονα, η Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση και τους στόχους της Quest αναφορικά με την κατάλληλη και ποιοτική στελέχωση του ΔΣ, η οποία εντάσσεται στο πλαίσιο υλοποίησης της γενικότερης στρατηγικής καθώς και των μεσο-μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών επιδιώξεων της Quest, με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, την προάσπιση των συμφερόντων όλων των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders), τη διαφάνεια, την ανταγωνιστικότητα, την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

3 Εμβέλεια

Η Πολιτική εφαρμόζεται τόσο για τα υφιστάμενα, όσο και για τα υποψήφια νέα μέλη του ΔΣ της Quest. Περαιτέρω, στοιχεία της εν λόγω Πολιτικής μπορεί να εφαρμόζονται αναλογικά και στα μέλη ΔΣ όλων των θυγατρικών εταιρειών της Quest.

Επίσης εφαρμόζεται σε τρίτα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται εξουσίες εκπροσώπησης της Εταιρείας ως προς την αξιολόγηση των περιορισμών εκλεξιμότητας που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 (μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές με συνδεδεμένες εταιρείες).

4 Γενικό πλαίσιο επιλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της Θητείας των μελών του ΔΣ

4.1 Σύνθεση

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Καταστατικού της Εταιρείας, το ΔΣ δύναται να αποτελείται από επτά (7) κατ' ελάχιστον μέλη έως δέκα τρία (13) κατά μέγιστον μέλη. Ο αριθμός των μελών του ΔΣ δύναται να προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες λειτουργίας του, όπως ο αριθμός Επιτροπών που θα λειτουργούν στο πλαίσιο του, ή η τυχόν ανάγκη περαιτέρω ανάθεσης ειδικότερων εξουσιών και αρμοδιοτήτων στα μέλη του, αξιοποιώντας τις γνώσεις, το ήθος, τη φήμη και την εμπειρία τους, σε εφαρμογή της παρούσας και σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας.

4.2 Ρόλοι και Αρμοδιότητες

Το ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΑΥΕΔ), είναι υπεύθυνο για την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών ΔΣ και την έναρξη, καθοδήγηση και συντονισμό της διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων μελών του ΔΣ, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων.

Η ΕΑΥΕΔ έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το ΔΣ, εντοπίζοντας υποψηφίους, που κατά τη γνώμη της, πληρούν τα σχετικά κριτήρια. Οι προτάσεις της ΕΑΥΕΔ υποβάλλονται στο ΔΣ, το οποίο εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις αυτές, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του ΔΣ σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση ενός μέλους του ΔΣ λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του υφιστάμενου ΔΣ, καθώς και οι όποιες αναγκαίες αλλαγές για την προσαρμογή της σύνθεσης του ΔΣ στην κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας αναφέρονται αναλυτικά στο κεφάλαιο 5 της παρούσας, και η σχετική διαδικασία αξιολόγησης στο κεφάλαιο 6.

4.3 Εισαγωγική ενημέρωση νέων μελών

Ο Πρόεδρος του ΔΣ, με τη συνδρομή της Εταιρικής Γραμματέως, μεριμνά για την εισαγωγική ενημέρωση των νέων μελών βάσει της σχετικής Πολιτικής Εκπαίδευσης των μελών ΔΣ. Ειδικότερα, διασφαλίζει ότι κάθε νέο μέλος ενημερώνεται, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του, για το όραμα, τις αρχές και τις αξίες, την κουλτούρα, τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική, το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης, τον κανονισμό λειτουργίας του ΔΣ και των επιτροπών στις οποίες θα συμμετέχει, και σε ό,τι άλλο κρίνεται κατά περίπτωση απαραίτητο προκειμένου τα νέα μέλη να αποκτήσουν το συντομότερο δυνατόν το επίπεδο γνώσης, αντίληψης και εξοικείωσης με την Εταιρεία που απαιτείται για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους αποτελεσματικά.

4.4 Πλάνο διαδοχής

Το ΔΣ διασφαλίζει το κατάλληλο πλάνο διαδοχής για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις ή αντικαταστάσεις μελών του ΔΣ, ιδίως εκτελεστικών, καθώς και των μελών των επιτροπών του. Ειδικότερα, η ΕΑΥΕΔ

σε συνεργασία με τον Πρόεδρο του ΔΣ και με την υποστήριξη των αρμόδιων ανώτατων στελεχών, καθώς και εξωτερικών συμβούλων όπου κριθεί απαραίτητο, σχεδιάζει και προγραμματίζει την ομαλή διαδοχή και συνέχεια της διοίκησης της Εταιρείας (ήτοι μελών ΔΣ συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου, Αντιπροέδρου/-ων, Διευθύνοντος Συμβούλου, Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου, μελών ΔΣ που είναι μέλη επιτροπών ΔΣ) και εποπτεύει την ομαλή διαδοχή και συνέχεια της διοίκησης (σε επίπεδο ανώτατων στελεχών) των θυγατρικών εταιρειών, στα πλαίσια και της ευρύτερης μέριμνας για την ομαλή και αποτελεσματική διαδοχή και ανάπτυξη της ανώτατης εκτελεστικής διοίκησης της Εταιρείας και εισηγείται (η ΕΑΥΕΔ) σχετικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Κατά το σχεδιασμό αυτό λαμβάνονται υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να επιτυγχάνονται οι απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στις δεξιότητες και να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και οι χρονικοί περιορισμοί για τον ορισμό των μελών ΔΣ ως ανεξάρτητων με βάση το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.

4.5 Συνεχής Εποπτεία

Η αξιολόγηση καταλληλότητας του ΔΣ αποτελεί μέρος της συνολικότερης εποπτείας της εταιρικής διακυβέρνησης από το ΔΣ. Οι αρχές και τα κριτήρια σχετικά με τη συλλογική και την ατομική καταλληλότητα (ιδίως τα θέματα ηθικής, ανεξαρτησίας βούλησης, κτλ.) αφορούν αντικείμενο συνεχούς εποπτείας από τον Πρόεδρο του ΔΣ και την ΕΑΥΕΔ, καθώς και αντικείμενο προς αξιολόγηση κατά τη σχετική περιοδική διαδικασία αξιολόγησης του ΔΣ για την οποία γίνεται αναφορά κατωτέρω. Η συνεχής εποπτεία του ΔΣ και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης με τη σειρά τους μπορεί να παράσχουν πληροφορίες για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του ΔΣ.

5. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.

5.1 Ατομική Καταλληλότητα

Ως ατομική καταλληλότητα νοείται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος ΔΣ επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας ή και μέλος επιτροπών του ΔΣ.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών ΔΣ αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια εφαρμόζονται, εκτός όπου ρητά αναφέρεται, για όλα τα υφιστάμενα και υποψήφια μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 του άρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και άρ. 44 παρ. 1 του Ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

5.1.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του ΔΣ πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου (περιλαμβανόμενων της συμμετοχής στο ΔΣ ή και σε Επιτροπές του ΔΣ ως Προέδρων ή μελών αυτών), της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση. Η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων αφορά: (i) την

επιστημονική και επαγγελματική εμπειρία, (ii) τις θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί, και (iii) ευρύτερες δεξιότητες συμπεριφοράς (“soft skills”).

Συγκεκριμένα:

(i) Για τους σκοπούς αξιολόγησης της επιστημονικής και επαγγελματικής εμπειρίας λαμβάνονται υπόψη, πέραν του χρόνου προϋπηρεσίας, οι προηγούμενες θέσεις που κατείχε το υποψήφιο μέλος, σε συνάρτηση με:

- τη διάρκεια παραμονής στην εκάστοτε θέση,
- το μέγεθος και τη φύση της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν ή εργάζεται,
- τα αποτελέσματα («track record») που είχε επιτύχει στις προηγούμενες θέσεις,
- την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επαγγελματικής δραστηριότητας, τις αρμοδιότητες που ασκούσε ή ασκεί σε αυτή και τον αριθμό υφισταμένων του,
- για τα εκτελεστικά μέλη αξιολογείται και η τυχόν ειδικότερη πορεία τους εντός του Ομίλου και η συμμετοχή τους στη διακυβέρνηση επιχειρήσεων μέσω συμμετοχής σε άλλα εκτελεστικά όργανα, ή/και ανώτερες θέσεις διοικητικής ευθύνης, ή/και της άσκησης εξουσιών που τους έχουν ανατεθεί από το ΔΣ.

(ii) Η αξιολόγηση των θεωρητικών και επιστημονικών γνώσεων, πέραν της εξέτασης των ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών, λαμβάνει ιδιαίτερως υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευση, επίπεδο σπουδών, ποιότητα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, περαιτέρω επαγγελματική κατάρτιση) σε συνάρτηση με τους θεματικούς τομείς που αναφέρονται στα κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας και με τους τομείς δραστηριότητας της Εταιρείας, ή άλλους συναφείς τομείς.

(iii) Ως προς τις δεξιότητες και συμπεριφορές (“soft skills”) λαμβάνονται υπόψη χαρακτηριστικά όπως χαρακτήρας, ψυχосύνθεση, συνεργατικότητα, ομαδικότητα, ικανότητα για ενεργή συμμετοχή και σαφή διατύπωση απόψεων, επιχειρηματολογία/πειστικότητα, επαγγελματισμός, κοσμιότητα, στρατηγική οξύνοια, αποφασιστικότητα, θάρρος, αίσθημα ευθύνης, ανθεκτικότητα σε καταστάσεις έντονης πίεσης και διαχείρισης κρίσεων, προσαρμοστικότητα, ομαδικότητα, καθώς και ικανότητες ηγεσίας και προεδρίας συνεδριάσεων, όπου απαιτείται.

Περαιτέρω, τα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να έχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες και συμπεριφορές ώστε να προβαίνουν σε εποικοδομητική αξιολόγηση των προτάσεων της διοίκησης προς το ΔΣ, τη βοήθεια, ενίσχυση και υποστήριξη του έργου της εκτελεστικής Διοίκησης, καθώς και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία της διοίκησης όπου απαιτείται.

Ειδικά τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, θα πρέπει συλλογικά να κατέχουν επαρκή γνώση στους σημαντικούς κλάδους που δραστηριοποιείται η Εταιρεία και οι θυγατρικές της και ένα τουλάχιστον από τα μέλη θα πρέπει να έχει επαρκή γνώση και εμπειρία σε ελεγκτική/λογιστική με βάση και τις σχετικές ρυθμίσεις της κείμενης νομοθεσίας.

Τα μέλη των λοιπών Επιτροπών του ΔΣ και ιδίως ο Πρόεδρος εκάστης Επιτροπής χρειάζεται να κατέχουν σχετική επαγγελματική εμπειρία που είναι συναφής με το αντικείμενο της Επιτροπής (π.χ. σε θέματα αμοιβών και προσωπικού για την Επιτροπή Αμοιβών) ή και να έχουν διατελέσει μέλη αντίστοιχων Επιτροπών σε εισηγμένες εταιρείες, όπου αυτές λειτουργούν.

5.1.2 Εγγύα ήθους και φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος αποτελούν αδιαπραγμάτευτη συνθήκη για την εκλογή των μελών του ΔΣ και τη διατήρηση της θέσης τους καθ’ όλη την διάρκεια της θητείας τους. Η καλή φήμη και το ήθος προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και ακεραιότητα εκάστου μέλους.

Ένα μέλος του ΔΣ θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει εντιμότητα και ακεραιότητα εάν κατά τη διενέργεια της έρευνας που θα πραγματοποιήσει η Εταιρεία με μέριμνα της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΑΥΕΔ) για να διαπιστώσει την καταλληλότητά του, δεν προκύψουν στοιχεία τα οποία αμφισβητούν με τρόπο αντικειμενικό το ήθος και τη φήμη του.

Η έρευνα διεξάγεται με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Κατά τη διάρκεια αυτής αναζητούνται:

- στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους ΔΣ, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του ΔΣ ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα,
- ενδείξεις απομάκρυνσης του υποψηφίου από θέσεις ευθύνης ή και από άλλα διοικητικά συμβούλια,
- τυχόν ανακλήσεις επαγγελματικής άδειας/πιστοποίησης ή δικαιώματος συμμετοχής σε επαγγελματικές ενώσεις, επιμελητήρια και συλλόγους,
- τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους από το να ενεργεί ως μέλος ΔΣ, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια Αρχή,
- καθώς και τυχόν άλλες ενδείξεις που να υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο δραστηριοποιείται με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς που έχει θέσει η Quest.

5.1.3 Απουσία σύγκρουσης συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων νοείται οποιαδήποτε πραγματική ή δυνητική κατάσταση (επαγγελματική, προσωπική ή άλλη κατάσταση ή σχέση), κατά την οποία τα ιδιωτικά συμφέροντα του Υπόχρεου Προσώπου (εν προκειμένω, μέλους ΔΣ ή Επιτροπής του ΔΣ) δύναται να αντιβαίνουν στα συμφέροντα της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου ή να επηρεάσουν την ικανότητα του Υπόχρεου Προσώπου να εκτιμήσει μια κατάσταση ή την κρίση του για τη λήψη μιας απόφασης με τρόπο ανεξάρτητο, αμερόληπτο και με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον και η οποία έχει ως πιθανό αποτέλεσμα να τεθούν τα συμφέροντα της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου σε κίνδυνο. Η Εταιρεία διατηρεί σχετική Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων. Βάσει αυτών, κάθε μέλος ΔΣ θα δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων πριν την εκλογή του αλλά και σε τακτική βάση κατά την περίοδο της θητείας του, ή και κατά περίπτωση εφόσον προκύπτει δυνητική σύγκρουση συμφερόντων η οποία πρέπει να αξιολογηθεί και να αντιμετωπισθεί.

Σε περίπτωση που οι σχετικές καταστάσεις που δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων είναι σημαντικές και δεν είναι μεμονωμένης φύσης, δημιουργώντας μόνιμου χαρακτήρα σύγκρουση ή επιφέρουν σημαντικό κίνδυνο για την Εταιρεία και τον Όμιλο, το υπ' όψιν μέλος θεωρείται ότι δεν πληροί τα κριτήρια καταλληλότητας.

5.1.4 Ανεξαρτησία κρίσης

Ως ανεξαρτησία κρίσης νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του ΔΣ να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο και η νοοτροπία η οποία επιτρέπει στο μέλος του ΔΣ να εκτελεί το έργο του όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Ως εκ τούτου η «ανεξαρτησία του νου», ή «ανεξαρτησία κρίσης», είναι ένα απαιτούμενο πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του ΔΣ, υπό την έννοια

ότι κάθε μέλος του ΔΣ πρέπει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνοντας τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων του και των αρμοδιοτήτων που του έχουν ανατεθεί. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του ΔΣ, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του ΔΣ, εκφράζοντας όποια αντίθετη άποψη ή αμφιβολία,
- την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink), αξιολογώντας τις σημαντικές παραδοχές κάθε σημαντικής απόφασης και εξετάζοντας με συνέπεια τους επιμέρους κινδύνους.

5.1.5 Διάθεση Επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του ΔΣ 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 ΔΣ και των Επιτροπών που τυχόν συμμετέχουν.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη:

- Η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος ΔΣ και ειδικότερα η συμμετοχή του και ο ρόλος του στις Επιτροπές του ΔΣ (μέλος Επιτροπής ή Πρόεδρος της Επιτροπής),
- λοιπές επαγγελματικές ή άλλες δραστηριότητες και καθήκοντα του μέλους εκτός Εταιρείας,
- ο αριθμός των θέσεων του, ως μέλος σε ΔΣ άλλων εταιρειών, σε συνάρτηση με το εισηγμένο ή μη των εταιρειών αυτών, το μέγεθος και την πολυπλοκότητα των εταιρειών αυτών, καθώς και τις απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα (εκτελεστικές ή μη) και τα εξ αυτών καθήκοντα. Κρίσιμη θα είναι και η μη υπέρβαση του ορίου κατοχής θέσεων σε άλλα ΔΣ εισηγμένων εταιρειών ή και τυχόν λοιποί περιορισμοί κατά τα διαλαμβανόμενα στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Η ΕΑΥΕΔ ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του ΔΣ για τον ελάχιστο αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις προγραμματισμένες συνεδριάσεις του ΔΣ και τυχόν άλλων Επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

5.1.6 Εκλεξιμότητα - Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ 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 τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές εταιρείας με συνδεδεμένα μέρη εντός τουλάχιστον τριών (3) ετών πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα. Προς το σκοπό αυτό κάθε υποψήφιο μέλος ΔΣ ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει στην Εταιρική

Γραμματέα υπεύθυνη δήλωση απευθυντά προς την Εταιρεία ότι δεν συντρέχει κώλυμα συνεπεία έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιогόνες συναλλαγές εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρείας με συνδεδεμένα μέρη, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018, εντός τουλάχιστον τριών (3) ετών, πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

5.2 Συλλογική Καταλληλότητα

Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η καταλληλότητα του συνόλου των μελών του ΔΣ 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 τη χρηστή και αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση και την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής από την εκτελεστική διοίκηση.

Τα μέλη του ΔΣ συλλογικά θα πρέπει να καλύπτουν με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία σε κάποιο/ους ή όλους τους επιχειρηματικούς τομείς που καταλαμβάνουν οι δραστηριότητες της Εταιρείας σε υλοποίηση της επιχειρηματικής της στρατηγικής, υπό την έννοια ότι η σύνθεσή του ανά πάσα στιγμή περιλαμβάνει επαρκή αριθμό μελών με γνώσεις στον εκάστοτε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή αγωγής συζήτησης και η άσκηση εποικοδομητικής κριτικής επί των εισηγήσεων προς το ΔΣ και για τις αποφάσεις που χρειάζεται να ληφθούν.

Ως εκ τούτου, προκειμένου για την αποτελεσματική διαχείριση και επίβλεψη των εταιρικών πραγμάτων, το ΔΣ διαθέτει συλλογικά τις απαραίτητες δεξιότητες που αφορούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή.

Για το σκοπό αυτό διαμορφώνεται, επικαιροποιείται και παρακολουθείται σε ετήσια βάση από την ΕΑΥΕΔ πίνακας καταλληλότητας (Παράρτημα), τον οποίο δύναται να επικαιροποιεί η ΕΑΥΕΔ, που περιλαμβάνει τα εκάστοτε συλλογικά προσόντα του ΔΣ, όπως ενδεικτικά οι γνώσεις και εμπειρία στους κάτωθι τομείς:

- α) στους τομείς δραστηριότητας του Ομίλου (εμπόριο προϊόντων πληροφορικής, τηλεπικοινωνιών και ηλεκτρικών-ηλεκτρονικών συσκευών, ηλεκτρονικό εμπόριο, υπηρεσίες πληροφορικής, υπηρεσίες ταχυμεταφορών και ταχυδρομείου, παραγωγή πράσινης ενέργειας, ηλεκτρονικές συναλλαγές, τυχόν άλλους τομείς δραστηριοποίησης της Εταιρείας στο μέλλον, κα),
- β) στη διοίκηση επιχειρήσεων,
- γ) στον στρατηγικό και επιχειρηματικό σχεδιασμό, στην υλοποίηση σημαντικών και στρατηγικών επενδύσεων και απο-επενδύσεων και τη διαχείριση εταιρικών χαρτοφυλακίων,
- δ) στον χρηματοοικονομικό τομέα, τις χρηματοδοτήσεις και τη λειτουργία των αγορών,
- ε) στην επιχειρηματική ανάπτυξη και τη διεθνή δραστηριοποίηση,
- στ) στην εταιρική διακυβέρνηση,
- ζ) στη βιώσιμη ανάπτυξη και σε θέματα ESG,
- η) στη διοίκηση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, και σε συστήματα αμοιβών,
- θ) στην ελεγκτική και τη διαχείριση κινδύνων,
- ι) στις σύγχρονες τεχνολογίες και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Επιπλέον, στον πίνακα καταλληλότητας αποτυπώνεται η εκπλήρωση των εκάστοτε κριτηρίων και στόχων πολυμορφίας που αναφέρονται κατωτέρω, καθώς και η εκπλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας της παρ.1 άρθρου 9 του Ν.4706/2020.

Κριτήρια πολυμορφίας (Diversity)

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο ΔΣ και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του ΔΣ, 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 ΔΣ και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Εταιρείας:

- α) η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο (τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ).
- β) η εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για όλα τα δυνητικά μέλη του ΔΣ, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, παρουσίας, γέννησης, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού,
- γ) η κατά το δυνατόν μεγαλύτερη εκπροσώπηση στο ΔΣ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων / γενεών,
- δ) η συμμετοχή στο ΔΣ κατά το δυνατό επαγγελματιών από διαφορετικούς κλάδους και τομείς εξειδίκευσης ανάλογα με τις ανάγκες και τις δραστηριότητες της Εταιρείας για τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ,
- ε) η συνεισφορά στο ΔΣ μελών με σημαντική διεθνή εργασιακή/ ακαδημαϊκή εμπειρία που προέρχεται είτε από τη δραστηριοποίησή τους στο εξωτερικό είτε σε εταιρείες και οργανισμούς με διεθνή εμβέλεια,
- στ) στο πλαίσιο μιας μακροπρόθεσμης στρατηγικής ανανέωσης του ΔΣ, η διαφοροποίηση των μελών σε σχέση με τα έτη της συνολικής τους θητείας στο ΔΣ της Quest (νέα μέλη, παλαιότερα μέλη).

6. Παρακολούθηση και Έλεγχος Εφαρμογής

Η Πολιτική είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική στρατηγική και την εταιρική κουλτούρα.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του ΔΣ. Η ΕΑΥΕΔ μεριμνά για την εφαρμογή της και όπου κρίνεται σκόπιμο ζητείται η συνδρομή της Εταιρικής Γραμματέως, της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών, της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και ενημερώνει ή και εισηγείται σχετικά προς το ΔΣ.

Ειδικότερα, η αξιολόγηση της καταλληλότητας (ατομικής και συλλογικής) των μελών του ΔΣ διενεργείται τουλάχιστον μία (1) φορά τον χρόνο και στα πλαίσια της ευρύτερης αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του ΔΣ βάσει της σχετικής Διαδικασίας Αξιολόγησης του ΔΣ που καταρτίζει η Εταιρεία, και κατά περίπτωση βάσει της επέλευσης γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, όπως:

- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ, όπως π.χ. επέλευση καταστάσεων που δημιουργούν μόνιμου χαρακτήρα σύγκρουσης συμφερόντων, αδυναμία διάθεσης επαρκούς χρόνου,

- σημαντικές αλλαγές στη στρατηγική και τη δομή της Quest οι οποίες απαιτούν διαφορετικές γνώσεις και δεξιότητες.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται από το ΔΣ, ύστερα από σχετική εισήγηση της ΕΑΥΕΔ, η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας με βάση την Πολιτική, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή εντός τριών (3) μηνών, στο πρόσωπο ενός μέλους του ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

Η Εταιρική Γραμματέας είναι υπεύθυνη για την τήρηση αρχείου όσον αφορά την τεκμηρίωση της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεών της. Το τηρούμενο αρχείο είναι τόσο σε έγχαρτη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή.

Η περιγραφή της παρούσας Πολιτικής σχετικά με την πολυμορφία που εφαρμόζεται για τα μέλη του ΔΣ, οι στόχοι της Πολιτικής, καθώς και τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται και τα αποτελέσματα της περιλαμβάνονται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας κατ' εφαρμογήν των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 18 του Ν.4706/2020.

7. Έγκριση και Δημοσιότητα

Η Πολιτική εγκρίνεται από το ΔΣ, 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 ΔΣ, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις εισηγήσεις/συστάσεις της ΕΑΥΕΔ, της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, καθώς και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

Ουσιώδεις τροποποιήσεις, δηλαδή εφόσον 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.

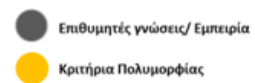
Η ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://www.quest.gr/>).

8. Αρχείο Αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	18/06/2021	Αρχική έκδοση πολιτικής

Παράρτημα

Παρατίθεται ο πίνακας καταλληλότητας που επικαιροποιείται από την ΕΥΑΕΔ και χρησιμοποιείται για τον έλεγχο εκπλήρωσης των εκάστοτε κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας (απαιτούμενες γνώσεις και εμπειρία, υποχρεώσεις/ στόχους πολυμορφίας) και αποτυπώνει την εκπλήρωση της υποχρέωσης συμμετοχής στο ΔΣ ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.



Πίνακας Καταλληλότητας Quest

	Μέλη Δ.Σ. Quest				
	Μέλος 1	Μέλος 2	Μέλος 3	(...)	Μέλος 11
Κλάδος της πληροφορικής	■	■	■	■	■
Κλάδος διανομής προϊόντων και υπηρεσιών τεχνολογίας	■	■	■	■	■
Κλάδος των ταχυμεταφορών	■	■	■	■	■
Κλάδος της πράσινης ενέργειας	■	■	■	■	■
Κλάδος του ηλεκτρονικού εμπορίου	■	■	■	■	■
Κλάδος των ηλεκτρονικών συναλλαγών	■	■	■	■	■
Ελεγκτική και Διαχείριση κινδύνων	■	■	■	■	■
Σύγχρονες τεχνολογίες και Ψηφιακός μετασχηματισμός	■	■	■	■	■
Χρηματοοικονομικός τομέας, χρηματοδοτήσεις και λειτουργία αγορών	■	■	■	■	■
Στρατηγικός και επιχειρηματικός σχεδιασμός, στρατηγικές επενδύσεις και αποεπενδύσεις, διαχείριση εταιρικών χαρτοφυλακίων	■	■	■	■	■

Διοίκηση Επιχειρήσεων									
Επιχειρηματική ανάπτυξη και διεθνής δραστηριοποίηση									
Εταιρική διακυβέρνηση									
Διοίκηση και ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού και συστήματα αμοιβών									
Βιώσιμη ανάπτυξη και θέματα ESG									
Κριτήριο εκπροσώπησης φύλου (Γ/Α)									
Κριτήριο διεθνούς εργασιακής ή ακαδημαϊκής εμπειρίας (ναι/ όχι)									
Κριτήριο εκπροσώπησης γενεών (ηλικία)									
Κριτήριο ανανέωσης ΔΣ – έτη θητείας (έτη)									
Κριτήριο ανεξαρτησίας (ναι/ όχι)									

*Σημειώνεται με ■ όπου είναι εφαρμόσιμο