

Πολιτική Καταλληλότητας

της «Ευρωσύμβουλοι Ανώνυμη Εταιρία Συμβούλων Ανάπτυξης και Τεχνολογίας»

σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν.4706/2020 και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς

Η παρούσα **Πολιτική Καταλληλότητας** (ΠΚ) η οποία καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας ΕΥΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΑΕ και είναι σε απόλυτη συμμόρφωση με τις σχετικές διατάξεις του Ν.4706/2020 (άρθρο 3) και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, εγκρίθηκε με την από 12.7.2021 απόφαση της Α' Επαναληπτικής Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, και εφαρμόζεται από την ημερομηνία ψήφισής της.

Στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αυτής εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η ΠΚ είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η ΠΚ αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της ΠΚ, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της. Η ΠΚ ισχύει από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μέχρι την τυχόν τροποποίηση της από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις.

Η ΠΚ είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο διαδίκτυο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από 7 μέλη, έναν Εκτελεστικό Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, έναν Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, έναν Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και 4 Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν εχέγγυα ήθους, φήμη, επάρκεια γνώσεων, δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία αξιολογεί αναλυτικά.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη το ακαδημαϊκό επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης τυχόν μεταπτυχιακές σπουδές, δημοσιεύσεις, σεμινάρια κατάρτισης κτλ.

Οι γνώσεις αυτές μπορεί να σχετίζονται με το αντικείμενο δραστηριότητας της εταιρείας ή με άλλους ευρύτερους και συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά την αξιολόγηση της

πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος του ΔΣ στο παρελθόν.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαθέτουν επίσης και ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Ο χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος. Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά και με ζήλο στις συνεδριάσεις του ΔΣ και να λαμβάνει ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο.

Το κριτήριο αυτό λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της ΠΚ αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεργάζεται με την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την ΠΚ στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο, διενεργεί ετήσια αυτοαξιολόγηση καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τις προβλέψεις του σχετικού νόμου και του της παρούσης ΚΠ, και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της ΠΚ με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης.