

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.



19/06/2025



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

ΚΩΔΙΚΟΣ	ΕΚΔΟΣΗ	ΤΥΠΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ	ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ
GC P34	2	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΜΙΛΟΥ	ΣΧΥΟΣ
			19/06/2025

ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ/ ΜΟΝΑΔΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΙΔΙΟΚΤΗΤΗΣ
ΤΜΗΜΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ	ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	
ΕΓΚΡΙΣΗ	ΗΜ/ΝΙΑ ΕΓΚΡΙΣΕΩΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ΔΣ 17-25/04/2025
QUEST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ *	ΓΣ 19/06/2025
ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ	ΒΑΘΜΟΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
Η εγκεκριμένη Πολιτική έχει αναρτηθεί στον	ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΓΓΡΑΦΟ
διαδικτυακό τόπο της Quest Συμμετοχών	
σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 3 του	
Ν.4706/2020.	

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή	4
2. Σκοπός	4
3. Εμβέλεια	4
4. Γενικό πλαίσιο επιλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της θητείας των μελών του ΔΣ	5
4.1 Σύνθεση	5
4.2 Ρόλοι και Αρμοδιότητες	5
4.3 Εισαγωγική ενημέρωση νέων μελών	5
4.4 Πλάνο διαδοχής	5
4.5 Συνεχής Εποπτεία	6
5. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.	6
5.1 Ατομική Καταλληλότητα	6
5.2 Συλλογική Καταλληλότητα	10
6. Παρακολούθηση και Έλεγχος Εφαρμογής	12
7. Έγκριση και Δημοσιότητα	13
8. Αρχείο Αλλαγών	13
9. Παράρτημα	14

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της εταιρείας «Quest Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία» (εφεξής «Quest») 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, όπως ισχύει 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 Quest.

Πιο συγκεκριμένα, η Πολιτική συμμορφώνεται με τις διατάξεις του Νόμου 4706/2020, όπως ισχύει και τις κανονιστικές αποφάσεις και εγκυκλίους που έχουν εκδοθεί δυνάμει του εν λόγω νόμου, είναι σύμφωνη με όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Quest, και ακολουθεί στο σύνολό της τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) που έχει υιοθετηθεί από την Quest. 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 Quest ως προς την αξιολόγηση των περιορισμών εκλεξιμότητας που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020, όπως ισχύει (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 Quest, 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 Quest.

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, όπως ισχύει.

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 Quest. 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 Quest 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 Quest 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 Quest (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 Quest 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, όπως ισχύει.

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 Quest 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, όπως ισχύουν) 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 Quest 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 ιδιαιτέρως υπόψη το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, 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 Quest, ή άλλους συναφείς τομείς.

(iii) Ως προς τις δεξιότητες και συμπεριφορές (“soft skills”) λαμβάνονται υπόψη χαρακτηριστικά όπως χαρακτήρας, ψυχοσύνθεση, 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 Quest 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 *Εχέγγυα 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 Quest 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,
- τυχόν εγγραφή στο Μητρώο Αποκλεισμένων Διευθυντών του Γενικού Εμπορικού Μητρώου (ΓΕΜΗ),
- 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 Quest 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 Quest και των Εταιρειών του Ομίλου σε κίνδυνο. Η Quest 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 Quest 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 Quest 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 Quest,
- 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 Quest.

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 ζημιогόνες συναλλαγές

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ της Quest, καθώς και για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Quest 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 ζημιогόνες 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 Quest, υποβάλλει στην Εταιρική Γραμματέα υπεύθυνη δήλωση απευθυντέα προς την Quest 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 Quest, 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 Quest 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 Quest 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 Quest 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 χρηματοοικονομικές αναφορές, τις χρηματοδοτήσεις και τη λειτουργία των αγορών) 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, τον ψηφιακό μετασχηματισμό και στην επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,

κ) στην ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,

λ) στην επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

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, όπως ισχύει.

Κριτήρια πολυμορφίας (Diversity)

Η Quest εφαρμόζει Πολιτική Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης με σκοπό, πέραν των άλλων, 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 Quest κατά την επιλογή μελών του ΔΣ και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Quest:

α) η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Ν.4706/2020, όπως ισχύει,

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, περιουσίας, 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 Quest 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 Quest, 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 Quest 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, όπως ισχύει.

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 Quest κατ' εφαρμογήν των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 18 του Ν.4706/2020, όπως ισχύουν.

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, όπως ισχύει.

Η Πολιτική επισκοπείται τουλάχιστον κάθε τρία (3) έτη και αναθεωρείται όποτε παραστεί ανάγκη. Η Διευθύντρια Νομικών Υπηρεσιών και Εταιρικής Διακυβέρνησης προετοιμάζει και προτείνει τις αναθεωρήσεις της παρούσας Πολιτικής.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το ΔΣ, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις εισηγήσεις/συστάσεις της ΕΑΥΕΔ, του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου της Quest, 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, όπως ισχύει.

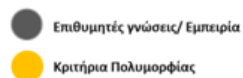
Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

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

8. Αρχείο Αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	18/06/2021	Αρχική έκδοση πολιτικής
2	19/6/2025	Τροποποίηση προκειμένου, μεταξύ άλλων, να ενταχθούν τα προβλεπόμενα στον Ν.4706/20, όπως τροπ. με τον Ν.5178/2025.

9. Παράρτημα



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 αποσπενδύσεις, 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