

**ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΤΑΚΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ
«Quest Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία»**

**ΕΚΘΕΣΗ ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΩΝ
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ & ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΧΡΗΣΗ 2022**

Κυρίες και Κύριοι Μέτοχοι,

Η παρούσα έκθεση πεπραγμένων της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΑΥΕΔ ή Επιτροπή) της εταιρείας «Quest Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία», συντάσσεται σύμφωνα με το το ν. 4706/2020, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης – ΕΚΕΔ 2021 του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), που υιοθέτησε η Εταιρεία βάσει της από 15.7.2021 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αμοιβών και απευθύνεται προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των κ.κ. Μετόχων της εταιρείας «Quest Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία» που λαμβάνει χώρα στις 15-6-2023.

I. Σκοπός της ΕΑΥΕΔ

Κύρια αποστολή της Επιτροπής είναι η παροχή υποστήριξης και συνδρομής στο Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «ΔΣ») της Εταιρείας, για την ανάδειξη των νέων μελών του, το σχεδιασμό διαδοχής των υφιστάμενων μελών ΔΣ και την αξιολόγηση της καταλληλότητας και απόδοσης του ΔΣ και των μελών του ώστε να διασφαλίζεται ότι σε συνεχή βάση το ΔΣ έχει την κατάλληλη ισορροπία δεξιοτήτων, γνώσεων, εμπειρίας και διαφορετικότητας για την αποτελεσματική εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων του και την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Η Επιτροπή υποστηρίζει επίσης το ΔΣ στον ορισμό και την επίβλεψη της υλοποίησης του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου. Επιπλέον δύναται να συνδράμει στην παρακολούθηση των πλάνων διαδοχής των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών στις σημαντικές θυγατρικές της (εφεξής «Εταιρείες του Ομίλου»), εφόσον της ζητηθεί από την Εταιρεία ως μετόχου των Εταιρειών του Ομίλου.

Το ΔΣ επίσης δύναται να αναθέτει στην Επιτροπή αρμοδιότητες σχετικά με την ανάδειξη-επιλογή νέων και την αξιολόγηση των ανώτατων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας, αλλά και των Εταιρειών του Ομίλου Quest (εφεξής «Εταιρείες του Ομίλου») βάσει των σχετικών πολιτικών και διαδικασιών.

II. Σύσταση, Ορισμός, Θητεία των μελών της ΕΑΥΕΔ

Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη, ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους, τα οποία ορίζονται από το ΔΣ της Εταιρείας και η θητεία τους ταυτίζεται με τη θητεία του ΔΣ. Τα μέλη της Επιτροπής δύναται να συμμετέχουν και σε ανάλογες Επιτροπές άλλων εταιρειών. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται εκ των ανεξάρτητων μελών και δε διατελεί παράλληλα το ρόλο του Προέδρου της Επιτροπής Αμοιβών. Σε κάθε περίπτωση, η θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών της Επιτροπής δεν δύναται να ξεπερνά τα εννέα (9) έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.

III. Συνεδριάσεις της ΕΑΥΕΔ

1. Η Επιτροπή συγκαλείται τακτικά, τουλάχιστον τέσσερις (4) φορές το χρόνο και έκτακτα, όποτε τα μέλη της το θεωρούν σκόπιμο και αναγκαίο, ιδίως με την αποχώρηση ενός εκ των προαναφερθέντων προσώπων για την πλήρωση της θέσης των οποίων θα εισηγηθεί ανάλογα.
2. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται τουλάχιστον τα μισά μέλη πλέον ενός, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δι' αντιπροσώπου, με εξαίρεση της περίπτωσης 8 κατωτέρω.
3. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των μελών, ενώ σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής.
4. Η Επιτροπή δύναται να καλεί μη μέλη της προκειμένου να παρευρεθούν σε οποιασδήποτε συνεδρίαση όποτε κρίνεται σκόπιμο χωρίς δικαίωμα ψήφου, όπως ενδεικτικά ο Πρόεδρος του ΔΣ, άλλα μέλη του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος, ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου και εξωτερικοί σύμβουλοι.
5. Τα θέματα της συνεδρίασης και απαραίτητο πληροφοριακό υλικό τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους τουλάχιστον δύο εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση.
6. Η Επιτροπή δύναται, με απόφαση του Προέδρου της, να συνεδριάζει μέσω τηλεδιάσκεψης. Η συμμετοχή μέλους της Επιτροπής σε συνεδρίαση μέσω τηλεδιάσκεψης θεωρείται έγκυρη για το σκοπό αυτό. Ο Πρόεδρος μπορεί επίσης να ζητεί από την Επιτροπή να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με θέματα της Επιτροπής μέσω ανταλλαγής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεομοιοτυπιών ή επιστολών.
7. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει το ΔΣ για τα πεπραγμένα, τις εισηγήσεις και τις αποφάσεις της Επιτροπής μετά από κάθε συνεδρίασή της και συμμετέχει στη συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης παρέχοντας ενημέρωση στους μετόχους σε σχέση με τα πεπραγμένα της Επιτροπής αν ερωτηθεί.
8. Σε περίπτωση που συζητείται από την Επιτροπή θέμα που αφορά κάποιο μέλος της, όπως ενδεικτικά το πλάνο επανεκλογής, ή αντικατάστασής του, το συγκεκριμένο μέλος δεν θα παρίσταται στη σχετική συνεδρίαση επί του συγκεκριμένου θέματος. Στην περίπτωση αυτή, δεδομένης της τριμελούς σύνθεσης της Επιτροπής, το ΔΣ λαμβάνει απόφαση δυνάμει της οποίας ορίζει τον αντικαταστάτη του παραπάνω μέλους. Ο αντικαταστάτης ορίζεται αποκλειστικά για τους σκοπούς της συμμετοχής στη συνεδρίαση επί του συγκεκριμένου θέματος επανεκλογής ή αντικατάστασης.
9. Ο Ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος ΔΣ (ή το Ανώτερο Ανεξάρτητο μέλος του ΔΣ, εφόσον υφίσταται τέτοιο) ηγείται της συνεδρίασης της Επιτροπής που αφορά στην αξιολόγηση του Προέδρου του ΔΣ (όταν ο Πρόεδρος ΔΣ είναι εκτελεστικός).
10. Οι συζητήσεις, εισηγήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής, καταχωρούνται σε πρακτικά από την Εταιρική Γραμματέα, υπογράφονται από τα παρόντα μέλη της Επιτροπής το αργότερο κατά την επόμενη συνεδρίαση και γνωστοποιούνται σε όλα τα μέλη ΔΣ εκτός εάν ο Πρόεδρος της Επιτροπής αποφασίσει άλλως επ' αυτού.

IV. Καθήκοντα κι αρμοδιότητες της ΕΑΥΕΔ

Αρμοδιότητες ανάδειξης μελών ΔΣ και ανώτατων διευθυντικών στελεχών

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, βάσει του ν. 4706/2020, των σχετικών αποφάσεων, καθώς και του ΕΚΕΔ, η Επιτροπή:

1. Εισηγείται στο ΔΣ προς έγκριση ή και τροποποίηση την Πολιτική Καταλληλότητας ΔΣ, η οποία αποτελεί το πλαίσιο των αρχών και κριτηρίων για την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ.
2. Εξετάζει σε ετήσια βάση την απαιτούμενη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ ως προς τη δομή, το μέγεθος και τη σύνθεση που απαιτείται για την εκπλήρωση του ρόλου του με βάση την κουλτούρα, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας. Τα συλλογικά απαιτούμενα προσόντα του ΔΣ και οι στόχοι πολυμορφίας αποτυπώνονται στην Πολιτική Καταλληλότητας ΔΣ και στον σχετικό πίνακα καταλληλότητας του ΔΣ που περιέχεται σε αυτή.
3. Μεριμνά για την ανάδειξη υποψηφίων μελών ΔΣ της Εταιρείας σε συνεχή βάση και με διαφανείς και αποτελεσματικές διαδικασίες λαμβάνοντας υπόψη:
 - ✓ την Πολιτική Καταλληλότητας και ειδικότερα τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και πολυμορφίας,
 - ✓ την υφιστάμενη σύνθεση του ΔΣ, τις ανάγκες ανανέωσής του και τα πορίσματα της πρόσφατης αξιολόγησής του,
 - ✓ το πλάνο διαδοχής της Εταιρείας αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, καθώς και
 - ✓ τις τυχόν προτάσεις και απόψεις των μετόχων και λοιπών ενδιαφερόμενων μερών κυρίως αναφορικά με τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.
4. Επιβεβαιώνει πριν την ανάθεση αρμοδιοτήτων σε νέα μέλη και σε διαρκή βάση – και σε κάθε περίπτωση πριν τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης – την πλήρωση των κριτηρίων ατομικής καταλληλότητας του ΔΣ περί:
 - ✓ Επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων,
 - ✓ Εχεγγύων ήθους και φήμης,
 - ✓ Ανεξαρτησίας κρίσης,
 - ✓ Απουσίας σύγκρουσης συμφερόντων,
 - ✓ Εκλεξιμότητας (μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιολύγες συναλλαγές), καθώς και
 - ✓ Διάθεσης επαρκούς χρόνου (μέσω των γνωστοποιήσεων λοιπών επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών του ΔΣ ή/και μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα εφόσον προκύψουν).
5. Υποστηρίζει το ΔΣ για την τήρηση των υποχρεώσεων διαφάνειας αναφορικά με τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών και τη σύνθεση του ΔΣ, σύμφωνα με τις προβλέψεις του θεσμικού πλαισίου (όπως, την ανάρτηση στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας του αναλυτικού και επικαιροποιημένου βιογραφικού σημειώματος κάθε μέλους, της σχετικής εισηγητικής απόφασης με την αιτιολόγηση της πρότασης νέου μέλους - βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας - είκοσι (20) το αργότερο ημέρων πριν από τη Γενική Συνέλευση).
6. Μεριμνά, με την υποστήριξη της Εταιρικής Γραμματέως και υπό την εποπτεία του Προέδρου του ΔΣ, για τη διαμόρφωση προγράμματος εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών του ΔΣ και για τη συνεχή ενημέρωση και επιμόρφωσή τους βάσει των προβλεπόμενων στην Πολιτική Εκπαίδευσης μελών ΔΣ.
7. Δύναται να συνδράμει, εφόσον της ζητηθεί από την Εταιρεία ως μετόχου των Εταιρειών του Ομίλου, στην ανάδειξη υποψηφίων μελών ΔΣ των Εταιρειών του Ομίλου (όπου η

Εταιρεία κατέχει ποσοστό άνω του 50%), λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη δραστηριότητα και τις ιδιαιτερότητες της κάθε Εταιρείας του Ομίλου.

8. Δύναται να συνδράμει, εφόσον της ζητηθεί από την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρείας, στη διαδικασία επιλογής των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας.

Αρμοδιότητες αξιολόγησης και σχεδιασμού διαδοχής

1. Εισηγείται στο ΔΣ της Εταιρείας προς έγκριση ή και τροποποίηση τη Διαδικασία Αξιολόγησης του ΔΣ, η οποία περιλαμβάνει:

- ✓ την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ,
- ✓ την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και των λειτουργιών του ΔΣ ως σύνολο και των Επιτροπών του,
- ✓ την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας κάθε μέλους του ΔΣ (συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου του ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας) και της συνεισφοράς του στην αποτελεσματικότητα του ΔΣ.

2. Μερμνά για την ετήσια ατομική και συλλογική αξιολόγηση του ΔΣ και την τριετή κατ' ελάχιστο ατομική και συλλογική αξιολόγηση του ΔΣ από εξωτερικό σύμβουλο, σύμφωνα με τη Διαδικασία Αξιολόγησης του ΔΣ. Μελετά τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων και υποβάλλει εισηγήσεις στον Πρόεδρο του ΔΣ όπου αναγνωρίζει τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες και προτείνει διορθωτικές ενέργειες εφόσον απαιτούνται. Υποβάλλει εγκαίρως στο ΔΣ προτάσεις για την παύση και αντικατάσταση ενός μέλους ΔΣ εφ' όσον διαπιστωθούν κατά την αξιολόγηση ότι συντρέχουν λόγοι μη καταλληλότητας (εντός 3 μηνών) και αναλαμβάνει ή και παρακολουθεί την υλοποίηση από τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ των λοιπών ενεργειών βάσει των αποφάσεων του Προέδρου.

3. Δύναται να συνδράμει, εφόσον της ζητηθεί από το ΔΣ της Εταιρείας ή από την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρείας, στην τροποποίηση των Διαδικασιών Προσλήψεων και Αξιολόγησης Ανώτατων Στελεχών της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου.

4. Εντοπίζει τις ανάγκες άμεσης και μακροπρόθεσμης πλήρωσης θέσεων ή αντικατάστασης μελών ΔΣ ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή διαδοχή και να προλαμβάνεται η έλλειψη διοίκησης και συνέχειας. Σε διαρκή συνεργασία με τον Πρόεδρο του ΔΣ και την Εκτελεστική Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού του Ομίλου καταρτίζει πολυετές πλάνο διαδοχής για κάθε θέση του ΔΣ, καθώς και δύναται να συνδράμει, εφόσον της ζητηθεί από το ΔΣ της Εταιρείας και στα πλάνα διαδοχής των Ανώτατων Στελεχών της Εταιρείας όπου περιλαμβάνει:

- ✓ προσδιορισμό των επιμέρους προφίλ για κάθε θέση,
- ✓ εντοπισμό πιθανών υποψηφίων εντός ή εκτός του Ομίλου,
- ✓ συνεργασία με τα υφιστάμενα στελέχη για την αξιολόγηση και την ανάπτυξη των υποψηφίων ή των διαδόχων για τη θέση τους.

5. Δύναται να συνδράμει – εφόσον της ζητηθεί από το ΔΣ ή την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρείας - στην παρακολούθηση των πλάνων διαδοχής για τα μέλη ΔΣ της Εταιρείας και για τα Ανώτατα Στελέχη των Εταιρειών του Ομίλου (στο μετοχικό κεφάλαιο των οποίων η Εταιρεία κατέχει ποσοστό άνω του 50%).

Αρμοδιότητες Εταιρικής Διακυβέρνησης

1. Ενημερώνεται τακτικά για σημαντικά θέματα στρατηγικής της Εταιρείας, καθώς και σημαντικά γεγονότα και αλλαγές στους κλάδους που δραστηριοποιούνται οι Εταιρείες του

Ομίλου και τα λαμβάνει υπόψη της κατά την εκτέλεση του συνόλου των καθηκόντων της και ειδικότερα για τον ορισμό και την παρακολούθηση υλοποίησης του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης.

2. Εισηγείται επί του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης με βάση την κείμενη νομοθεσία, τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο εφαρμόζει η Εταιρεία.

3. Επιβλέπει την υλοποίηση του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης (όπως ενδεικτικά λειτουργία ΔΣ, σύστημα εσωτερικού ελέγχου, επικοινωνία με μετόχους, εκχώρηση αρμοδιοτήτων, σύγκρουση συμφερόντων) σε συνεργασία με τις αρμόδιες οργανωτικές μονάδες της Εταιρείας.

4. Υποστηρίζει το ΔΣ για την περιοδική αξιολόγηση ανά τρία (3) τουλάχιστον οικονομικά έτη της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και υποβάλλει εισηγήσεις στο ΔΣ με αναφορά στα δυνατά σημεία και προτάσεις βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς του.

5. Υποστηρίζει το ΔΣ για την κατάρτιση της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης, ώστε να περιληφθούν σε αυτήν τα απαιτούμενα, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και τον ΕΚΕΔ, στοιχεία και υποβάλλει στο ΔΣ - πριν την κατάρτιση και δημοσίευση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης από την Εταιρεία - εισήγηση αναφορικά με τα πεπραγμένα των εργασιών της και την εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων της.

6. Μεριμνά για οποιοδήποτε θέμα αναφορικά με την οργάνωση και διαχείριση της εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Επιτροπή, κατά την κρίση της, μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τόσο στελεχών της Εταιρείας, όσο και εξωτερικών συμβούλων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

V. Αξιολόγηση της ΕΑΥΕΔ

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής μεριμνά για την οργάνωση της αξιολόγησης του έργου της Επιτροπής σε ετήσια βάση.

VI. Εκλογή και σύνθεση ΕΑΥΕΔ

Βάσει της από 15/6/2022 απόφασής του το Διοικητικό Συμβούλιο εξέλεξε εκ των μελών του, βάσει των διατάξεων του ν. 4706/2020, του ΕΚΕΔ, του Κανονισμού Λειτουργίας ΔΣ και του Καταστατικού της Εταιρείας, τα μέλη που απαρτίζουν την Επιτροπή, ως ακολούθως:

1. Μαρία Δαμανάκη , Πρόεδρος
2. Νικόλαος Καραμούζης , Μέλος
3. Ιωάννης Πανιάρας, Μέλος.

VII. Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΑΥΕΔ

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής επικαιροποιήθηκε βάσει της από 15.7.2021 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου και έχει συνταχθεί προς συμμόρφωση με την παρ. 4 του άρθρου 10 του ν. 4706/2020 και έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (<https://www.quest.gr/el/the-group/committees>).

Για τη σύνταξη του Κανονισμού έχουν ληφθεί υπόψιν οι διατάξεις του ν. 4706/2020, ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής

Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία, ο Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας, η κείμενη νομοθεσία και βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

VIII. Πεπραγμένα της ΕΑΥΕΔ κατά τη χρήση 2022

Η Επιτροπή κατά το έτος 2022 συνεδρίασε οκτώ (8) φορές με την παρουσία όλων των μελών της.

Κατά τη διάρκεια του έτους 2022 η Επιτροπή υποστήριξε το Διοικητικό Συμβούλιο για:

- i. την εξέταση αναθεώρησης Πολιτικών/ Διαδικασιών (Πρόληψη & Αντιμετώπιση Σύγκρουσης Συμφερόντων, Πολιτικής Καταλληλότητας, Κανονισμού Λειτουργίας ΕΑΥΕΔ,
- ii. την ανάδειξη υποψηφίων μελών ΔΣ προς εκλογή από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 15ης Ιουνίου 2022, τη σύνθεση του νέου Διοικητικού Συμβουλίου λαμβανομένης υπόψη της Πολιτικής Καταλληλότητας Μελών ΔΣ, των διατάξεων του ν. 4706/2020, της υπ' αρ. 60/2020 Εγκυκλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και το είδος, αριθμό μελών, θητεία και σύνθεση της νέας Επιτροπής Ελέγχου,
- iii. την ετήσια αξιολόγηση πλήρωσης κριτηρίων ανεξαρτησίας μελών ΔΣ,
- iv. την κατάρτιση προκήρυξης για ανάθεση σε σύμβουλο του έργου της αξιολόγησης ΔΣ και την επιλογή συμβούλου,
- v. την αξιολόγηση Ανωτάτων Στελεχών της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου και την αξιολόγηση ΔΣ της Εταιρείας,
- vi. το σχεδιασμό & παρακολούθηση σχεδίου δράσης, βάσει αποτελεσμάτων αξιολόγησης ΔΣ,
- vii. την κατάρτιση της ετήσιας Δήλωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης και διαβίβασή της στην Επιτροπή Ελέγχου,
- viii. την παρακολούθηση εφαρμογής του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης Ομίλου Quest κι αναφορά κατάστασης υλοποίησης ΣΕΔ.

Τέλος, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης έχει καταρτίσει την παρούσα έκθεση πεπραγμένων της για τη χρήση 2022, την οποία θέτει υπόψη των μετόχων στην τακτική Γενική Συνέλευση.

Αθήνα, 20 Φεβρουαρίου 2023

Μετά τιμής,

Μαρία Δαμανάκη

Πρόεδρος Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων & Εταιρικής Διακυβέρνησης
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ.