

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

I. Σκοπός της παρούσας πολιτικής.

Η παρούσα πολιτική της «SAFE ADVISORS Ανώνυμη Εταιρία Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών» (εφεξής «Εταιρία») θεσπίζεται κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 9 παρ. 1 του ν. 4514/2018, του άρθρου 83 του ν. 4261/2014 και των Κατευθυντήριων Γραμμών (ΕΑΚΑΑ και ΕΑΤ) σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (εφεξής «Κατευθυντήριες Γραμμές»).

Στην εν λόγω πολιτική προσδιορίζονται οι απαιτήσεις όσον αφορά την (ατομική και συλλογική) καταλληλότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρίας, οι έννοιες της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου, της ειλικρίνειας, ακεραιότητας και ανεξάρτητης βούλησης μέλους του διοικητικού συμβουλίου, των συνολικά επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών του διοικητικού συμβουλίου και των επαρκών ανθρωπίνων και χρηματοοικονομικών πόρων που αφιερώνονται για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρίας.

II. Αξιολόγηση ατομικής καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Κριτήρια καταλληλότητας:

Για τον ορισμό προσώπου σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας αξιολογείται κατά πόσο το υποψήφιο πρόσωπο:

- 1) έχει επαρκώς καλή φήμη,
- 2) διαθέτει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του που πρόκειται να του ανατεθούν,
- 3) είναι σε θέση να ενεργεί με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξάρτητη βούληση (ανεξαρτησία), καθώς και να επιβλέπει και να παρακολουθεί αποτελεσματικά τη λήψη αποφάσεων από τη διοίκηση,
- 4) είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του στην Εταιρία.

Όταν πραγματοποιείται αξιολόγηση για συγκεκριμένη θέση, στην αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας, καθώς και της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου, λαμβάνεται υπόψη ο ρόλος της συγκεκριμένης υπό εξέταση θέσης.

Χρόνος αξιολόγησης καταλληλότητας:

Η αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ της Εταιρίας λαμβάνει χώρα:

- 1) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ, μεταξύ άλλων: i) κατά τον διορισμό νέων μελών του ΔΣ, ii) κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του ΔΣ (η εν λόγω αξιολόγηση περιορίζεται στα μέλη των οποίων η θέση έχει μεταβληθεί και στην ανάλυση των σχετικών πτυχών, λαμβανομένων υπόψη τυχόν πρόσθετων απαιτήσεων για τη θέση) και
- 2) σε συνεχή βάση.

Επαναξιολόγηση καταλληλότητας μελών ΔΣ σε συνεχή βάση:

Με στόχο την διαρκή παρακολούθηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, επαναξιολόγηση καταλληλότητας αυτών διενεργείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- 1) σε περίπτωση που υπάρχει οιαδήποτε αμφιβολία σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ,
- 2) σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδη αντίκτυπο στη φήμη ενός μέλους του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική συγκρούσεων συμφερόντων της Εταιρίας,
- 3) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το ΔΣ και
- 4) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του μέλους του ΔΣ.

Επιπρόσθετα, η Εταιρία επαναξιολογεί την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από ένα μέλος του ΔΣ σε περίπτωση που το εν λόγω μέλος αναλάβει πρόσθετη θέση μέλους ΔΣ (σε άλλη εταιρία) ή αρχίσει να ασκεί νέες συναφείς δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων και (τυχόν) πολιτικών δραστηριοτήτων.

Αφιέρωση επαρκούς χρόνου από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και τήρηση σχετικών αρχείων:

Η Εταιρία αξιολογεί αν ένα μέλος του ΔΣ είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρίας, των βασικών κινδύνων της και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου. Από την εν λόγω αξιολόγηση, θα πρέπει να καταδεικνύεται επίσης ότι το μέλος του ΔΣ είναι σε θέση να εκπληρώνει τα καθήκοντά του και σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας (όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης της Εταιρίας, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητές της Εταιρίας), λαμβανομένου υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα μέλος του ΔΣ, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη της τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. τον αριθμό των θέσεων μέλους ΔΣ που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές εταιρίες, μεταξύ άλλων και σε περίπτωση στην οποία το μέλος ενεργεί εξ' ονόματος νομικού προσώπου ή ως αναπληρωτής μέλους του ΔΣ,
- β. το μέγεθος, τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το μέλος κατέχει θέση μέλους ΔΣ και, ειδικότερα, αν πρόκειται για οντότητα εκτός ΕΕ,
- γ. τη γεωγραφική παρουσία του μέλους και τον χρόνο ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο,
- δ. τον αριθμό των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του ΔΣ,
- ε. τις θέσεις μέλους ΔΣ που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους,
- στ. τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του ΔΣ,
- ζ. τη φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων όπως του διευθύνοντος συμβούλου, του προέδρου του ΔΣ ή του προέδρου ή μέλους επιτροπής, το κατά πόσο το μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση, καθώς και την ανάγκη παρουσίας του εν λόγω μέλους σε συνεδριάσεις στις εταιρίες που αναφέρονται στο στοιχείο α) και στην Εταιρία,

- η. άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες, και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες, εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα, και εντός και εκτός της ΕΕ,
- θ. την απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση,
- ι. τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του μέλους που η Εταιρία θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από το μέλος και
- ια. διαθέσιμη συναφή συγκριτική αξιολόγηση σχετικά με τον χρόνο που αφιερώνει το μέλος, συμπεριλαμβανομένης της συγκριτικής αξιολόγησης που παρέχει η ΕΑΤ.

Στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας καταγράφονται οι ρόλοι, τα καθήκοντα και οι απαιτούμενες ικανότητες για τις διάφορες θέσεις εντός του ΔΣ, καθώς και ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται να αφιερώνεται για κάθε θέση, λαμβάνοντας επίσης υπόψη την ανάγκη αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας, κρίνεται ότι ο χρόνος που αναμένεται να αφιερωθεί από τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ είναι: α) εκτελεστικά μέλη ΔΣ: πλήρης απασχόληση κατά την παροχή των υπηρεσιών τους προς την Εταιρία και β) μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ: κατ' ελάχιστον 10 ώρες παροχή υπηρεσιών προς την Εταιρία σε μηνιαία βάση και 120 ώρες σε ετήσια βάση.

Η Εταιρία παρακολουθεί διαρκώς την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από τα μέλη του ΔΣ στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των μελών του ΔΣ. Όταν προκύπτουν μεταβολές στις εξωτερικές επαγγελματικές και πολιτικές θέσεις που κατέχει ένα μέλος ΔΣ, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός μέλους του ΔΣ να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, η Εταιρία επαναξιολογεί την ικανότητα του μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

Ενδείξεις αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από τα μέλη του ΔΣ είναι: η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις του ΔΣ, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ.

Το τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρίας τηρεί αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και πολιτικών θέσεων που κατέχουν τα μέλη του ΔΣ. Τα εν λόγω αρχεία επικαιροποιούνται όταν ένα μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρία κάποια μεταβολή και όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Εταιρίας.

Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα μελών Διοικητικού Συμβουλίου:

Τα μέλη του ΔΣ, πριν από την έναρξη άσκησης των καθηκόντων τους, ενημερώνονται από την Πρόεδρο και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας σχετικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας και τους κινδύνους που αυτή αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό, περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο, αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ. Από την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών ΔΣ, θα πρέπει να προκύπτει ότι τα μέλη του ΔΣ κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του ΔΣ και της Εταιρίας.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας των μελών του ΔΣ, η Εταιρία εξετάζει τα ακόλουθα:

- α. το ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης και τις απαιτούμενες ικανότητες,
- β. τις γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας,
- γ. την πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις και
- δ. τις γνώσεις και δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του μέλους του ΔΣ.

Στο πλαίσιο της ως άνω αξιολόγησης και λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης του αντίστοιχου μέλους ΔΣ, η Εταιρία χρησιμοποιεί τον ενδεικτικό κατάλογο σχετικών δεξιοτήτων που παρατίθεται στο Παράρτημα ΙΙ των Κατευθυντήριων Γραμμών.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε εταιρία χρηματοπιστωτικού τομέα, αλλά διενεργείται διεξοδικότερη ανάλυση της πρακτικής πείρας του μέλους.

Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας ενός μέλους του ΔΣ, η Εταιρία δίνει προσοχή στη θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους όσον αφορά τα ακόλουθα θέματα:

- α. τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές,
- β. τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο,
- γ. τον στρατηγικό σχεδιασμό και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρίας και την υλοποίηση αυτών,
- δ. τη διαχείριση κινδύνων,
- ε. τη λογιστική και την ελεγκτική,

στ. την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων της Εταιρίας, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου και ζ. την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων της Εταιρίας, τον εντοπισμό των βασικών προβλημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων και των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και μέτρων.

Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική πείρα στο πλαίσιο θέσης διευθυντικού στελέχους για εύλογο χρονικό διάστημα. Οι θέσεις σύντομης διάρκειας μπορούν μεν να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της αξιολόγησης, αλλά συνήθως οι εν λόγω θέσεις δεν επαρκούν για να καταδειχθεί ότι το μέλος διαθέτει επαρκή πείρα. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το μέλος και το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης,
- β. η διάρκεια υπηρεσίας,
- γ. η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το μέλος κατείχε τη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της,
- δ. το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του μέλους,
- ε. οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης,
- στ. ο αριθμός υφισταμένων.

Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, από την αξιολόγηση καταλληλότητας, θα πρέπει να προκύπτει ότι είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων του ΔΣ και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία του ΔΣ υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και η πείρα για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων ή άλλων επιχειρήσεων.

Φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα μελών Διοικητικού Συμβουλίου:

Για την εξέταση της φήμης, ειλικρίνειας και ακεραιότητας των μελών του ΔΣ, η Εταιρία ζητά την προσκόμιση πιστοποιητικού ποινικού μητρώου γενικής χρήσης, καθώς και υπεύθυνη δήλωση του μέλους, στην οποία παρέχονται τυχόν πληροφορίες αναφορικά με τους

παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται στα σημεία 74 έως 78 των Κατευθυντήριων Γραμμών.

Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας μέλους του ΔΣ, η Εταιρία εξετάζει: α) κάθε διαθέσιμη πληροφορία σχετικά με τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται στα σημεία 74 έως 78 των Κατευθυντήριων Γραμμών και β) τον αντίκτυπο των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ήσσονος σημασίας στη φήμη ενός μέλους.

Ανεξαρτησία μελών Διοικητικού Συμβουλίου:

Κατά την αξιολόγηση της ανεξάρτητης βούλησης των μελών του ΔΣ, η Εταιρία αξιολογεί κατά πόσο τα μέλη του ΔΣ έχουν:

- α. Τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: i. θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα μέλη του ΔΣ, ii. την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και iii. την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (group think). Κατά την εν λόγω αξιολόγηση, λαμβάνεται υπόψη η παρελθούσα και τρέχουσα συμπεριφορά του μέλους, ιδίως εντός της Εταιρίας.
- β. Συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζει την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.

Κατά την ως άνω υπό β) αξιολόγηση της ύπαρξης συγκρούσεων συμφερόντων, η Εταιρία εντοπίζει πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που έχει θεσπίσει και αξιολογεί τη σοβαρότητα αυτών. Στο πλαίσιο αυτό, εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθες καταστάσεις που θα μπορούσαν να προκαλέσουν πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων:

- α. οικονομικά συμφέροντα,
- β. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με τους κατόχους πλειοψηφικών συμμετοχών στην Εταιρία,
- γ. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη του προσωπικού της Εταιρίας,
- δ. άλλες θέσεις απασχόλησης και προηγούμενες θέσεις απασχόλησης στο πρόσφατο παρελθόν (σε βάθος πενταετίας),
- ε. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με συναφή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. σύνδεση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους ή άλλους παρόχους υπηρεσιών),
- στ. ιδιότητα μέλους φορέα ή ιδιοκτησία φορέα ή οντότητας με συγκρουόμενα συμφέροντα,

ζ. πολιτική επιρροή ή πολιτικές σχέσεις.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο ΔΣ αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από το ΔΣ της Εταιρίας (δηλαδή θα πρέπει να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων). Σε περίπτωση που υφίσταται ουσιώδης σύγκρουση συμφερόντων που δεν είναι δυνατό να περιοριστεί με άλλο τρόπο, κρίνεται η απαραίτητη η παραίτηση του μέλους, στο πρόσωπο του οποίου συντρέχει η εν λόγω σύγκρουση. Κάθε μέλος ΔΣ απέχει από ψηφοφορία επί οποιουδήποτε θέματος σε σχέση με το οποίο το εν λόγω μέλος βρίσκεται σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, οι δε σχετικές αποφάσεις λαμβάνονται από τα υπόλοιπα μέλη του ΔΣ. Κατ' εφαρμογή του άρθρου 97 (3) του ν. 4548/2018, σε περίπτωση που η αδυναμία ψήφου αφορά τόσα μέλη του ΔΣ, ώστε τα υπόλοιπα να μη σχηματίζουν απαρτία, τα λοιπά μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από τον αριθμό τους, οφείλουν να προβούν σε σύγκληση γενικής συνέλευσης με αποκλειστικό σκοπό τη λήψη της συγκεκριμένης απόφασης.

Η Εταιρία ενημερώνει την **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** σε περίπτωση που εντοπίσει σύγκρουση συμφερόντων που ενδέχεται να επηρεάσει την ανεξάρτητη βούληση μέλους του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των ληφθέντων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.

Η ιδιότητα του μετόχου της Εταιρίας ή η χρήση υπηρεσιών της Εταιρίας δεν θεωρείται αυτή καθαυτή ότι επηρεάζει την ανεξάρτητη βούληση ενός μέλους του ΔΣ.

III. Εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Η εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση κάθε μέλους του ΔΣ διενεργείται συντονισμένα τόσο από την Πρόεδρο του ΔΣ, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Εσωτερικό Ελεγκτή, την Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρίας σε πρώτο επίπεδο, όσο και από τους Προϊσταμένους των Τμημάτων της Εταιρίας σε σχέση με το αντικείμενο των εποπτευόμενων τμημάτων σε δεύτερο επίπεδο, με στόχο τη διασφάλιση της καταλληλότητας του μέλους ΔΣ και της εκπλήρωσης των απαιτήσεων που συνεπάγεται ο ρόλος του στο ΔΣ της Εταιρίας. Με την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση παρέχεται στα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας η δυνατότητα να κατανοήσουν σαφώς τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, καθώς και το ρόλο τους στο πλαίσιο αυτό.

Όλα τα νεοδιορισμένα μέλη του ΔΣ της Εταιρίας λαμβάνουν τις βασικές πληροφορίες το αργότερο έναν μήνα μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους, ενώ η εισαγωγική κατάρτιση τους ολοκληρώνεται σε κάθε περίπτωση εντός 6 μηνών από τον διορισμό τους.

Σε περίπτωση που διορισμένο μέλος του ΔΣ υπόκειται στην εκπλήρωση συγκεκριμένης πτυχής των απαιτήσεων γνώσεων και δεξιοτήτων, η εκπαίδευση και η εισαγωγική κατάρτιση του εν λόγω μέλους θα πρέπει να αποσκοπεί στην κάλυψη των ελλείψεων που έχουν διαπιστωθεί εντός κατάλληλου χρονοδιαγράμματος, πριν από την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων του ή, εάν τούτο δεν κατέστη εφικτό, το ταχύτερο δυνατό μετά την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων του. Σε κάθε περίπτωση, διασφαλίζεται ότι κάθε μέλος του ΔΣ πληροί όλες τις απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εν λόγω θέση το αργότερο ένα έτος μετά την ανάληψη των καθηκόντων του. Η Εταιρία διασφαλίζει μέσω διαρκούς εκπαίδευσης και ενημέρωσης από το πλέον κατάλληλο για το αντίστοιχο αντικείμενο αρμόδιο πρόσωπο/ στέλεχος της Εταιρίας ότι τα μέλη του ΔΣ διατηρούν και εμβραθύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

IV. Διαφοροποίηση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Κατά την εκλογή νέων μελών στο ΔΣ της Εταιρίας, λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθες πτυχές διαφοροποίησης: το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, το φύλο, την ηλικία. Με τον τρόπο αυτό, η Εταιρία εξασφαλίζει ευρύ φάσμα προσόντων και δεξιοτήτων κατά την εκλογή των μελών του ΔΣ ώστε να εξασφαλίζεται ποικιλία απόψεων και εμπειριών και να διευκολύνεται η διατύπωση ανεξάρτητων απόψεων και η ορθή λήψη αποφάσεων εντός του ΔΣ, καθώς και ισότιμη μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες για τα πρόσωπα με διαφορετικό φύλο.

V. Διαδικασία επιλογής, διορισμού, ανανέωσης θητείας και σχεδιασμού διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ΔΣ της Εταιρίας αποτελείται από τρία (3) έως πέντε (5) μέλη. Τα μέλη του ΔΣ εκλέγονται από τη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας για πενταετή θητεία, η οποία παρατείνεται αυτόματα μέχρι τη λήξη της προθεσμίας, εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη τακτική γενική συνέλευση και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης.

Πριν τον διορισμό νέου μέλους ΔΣ της Εταιρίας, διενεργείται έλεγχος συνδρομής των κριτηρίων καταλληλότητας σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα πολιτική.

Κατά τον διορισμό μέλους στο ΔΣ, το ΔΣ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα συμβάλλει ενεργά στην επιλογή υποψηφίων για την κάλυψη κενών θέσεων του ΔΣ, σε συνεργασία με τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και συγκεκριμένα:

- α. συντάσσει περιγραφή των ρόλων και των ικανοτήτων για έναν συγκεκριμένο διορισμό,
- β. αξιολογεί τον επαρκή συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας του ΔΣ,
- γ. υπολογίζει τον χρόνο που αναμένεται να αφιερωθεί και
- δ. λαμβάνει υπόψη τους στόχους της πολιτικής διαφοροποίησης.

Αναφορικά με τον σχεδιασμό διαδοχής και λαμβανομένης υπόψη της αρχής της αναλογικότητας, η Εταιρία διασφαλίζει σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα τη συνέχιση της λειτουργίας του ΔΣ και την άμεση αντικατάσταση (όποτε τούτο είναι αναγκαίο) με νέο/α πρόσωπο/α, που θα ανταποκρίνε/ονται στις προϋποθέσεις ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που καθορίζονται στην παρούσα πολιτική της Εταιρίας. Στο πλαίσιο αυτό, η Πρόεδρος του ΔΣ και ο Διευθύνων Σύμβουλος έρχονται σε επαφή με πρόσωπα που διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά κριτήρια ένταξής τους στο ΔΣ της Εταιρίας, ώστε εάν παραστεί ανάγκη να είναι δυνατή η άμεση πλήρωση της κενωθείσας στο ΔΣ θέσης.

VI. Αξιολόγηση (ατομικής) καταλληλότητας μεμονωμένων μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρία, στο πλαίσιο ελέγχου της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ ζητά την παροχή από αυτά της τεκμηρίωσης που απαιτείται από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για την αξιολόγηση της καταλληλότητας αυτών, σύμφωνα με τον τίτλο VIII και το Παράρτημα III των Κατευθυντήριων Γραμμών.

Ειδικότερα, η Εταιρία, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του ΔΣ:

- α. συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα του μέλους μέσω διαφόρων διαύλων και μέσων (π.χ. τίτλοι σπουδών και πιστοποιητικά, συστατικές επιστολές, βιογραφικά σημειώματα, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια),
- β. συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με τη φήμη, την ακεραιότητα, την ειλικρίνεια και την ανεξάρτητη βούληση του υπό αξιολόγηση προσώπου,
- γ. ζητά από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να βεβαιώνει την ακρίβεια των παρεχόμενων πληροφοριών και να προσκομίζει αποδεικτικά στοιχεία των εν λόγω πληροφοριών, όπου κρίνεται αναγκαίο,

- δ. ζητά από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να δηλώνει τυχόν πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων,
- ε. επικυρώνει, στο μέτρο του δυνατού, την ορθότητα των πληροφοριών που έχουν παρασχεθεί από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο,
- στ. αποτιμά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δυνάμει σχετικής απόφασης του ΔΣ και
- ζ. όπου κρίνεται αναγκαίο, λαμβάνει διορθωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ σύμφωνα με τα αμέσως κατωτέρω αναφερόμενα.

Η Εταιρία, μέσω σχετικής απόφασης του ΔΣ, τεκμηριώνει την περιγραφή της θέσης για την οποία διενεργήθηκε αξιολόγηση, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου της εν λόγω θέσης εντός της Εταιρίας, ενώ επίσης προσδιορίζει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια όπως αυτά προβλέπονται στην παρούσα πολιτική της Εταιρίας:

- α. αφιέρωση επαρκούς χρόνου,
- β. συμμερφωση των μελών του ΔΣ που κατέχουν θέση μέλους ΔΣ σε σημαντικό ίδρυμα με τον περιορισμό του αριθμού των θέσεων μέλους σε ΔΣ βάσει του άρθρου 83 (3) του ν. 4261/2014,
- γ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα,
- δ. φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα και
- ε. ανεξάρτητη βούληση.

VII. Αξιολόγηση συλλογικής καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρία, σε συμμόρφωση με το άρθρο 83(7) του ν. 4261/2014, διασφαλίζει ανά πάσα στιγμή ότι το ΔΣ διαθέτει συλλογικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα ώστε να μπορεί να κατανοήσει τις δραστηριότητες του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία προβαίνει σε αξιολόγηση ή επαναξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ στις εξής περιπτώσεις:

- α. όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του ΔΣ, μεταξύ άλλων: i. κατά τον διορισμό νέων μελών ΔΣ, ii. κατά την ανανέωση της θητείας μελών του ΔΣ, εάν οι απαιτήσεις κάποιας θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν κάποιο μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του ΔΣ, iii. σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα μέλη παύουν να είναι μέλη του ΔΣ και

γ. σε συνεχή βάση όταν: i) επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή της Εταιρίας, ii) στο πλαίσιο της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το ΔΣ και iii) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

Επίσης, κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του ΔΣ, η Εταιρία αξιολογεί επίσης, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, τη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ, λαμβάνοντας υπόψη το είδος των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας που συνεισφέρει το συγκεκριμένο μέλος του ΔΣ στη συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

Κατά τη διενέργεια επαναξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας, η Εταιρία εστιάζει την αξιολόγησή της στις σχετικές αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και στο προφίλ κινδύνου της Εταιρίας, καθώς και στην κατανομή των καθηκόντων εντός του ΔΣ και τις συνέπειες των εν λόγω αλλαγών στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα που πρέπει να διαθέτει συλλογικά το ΔΣ.

Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ, πραγματοποιείται σύγκριση μεταξύ, αφενός, της πραγματικής σύνθεσης του ΔΣ και των πραγματικών συλλογικών γνώσεων, δεξιοτήτων και πείρας του ΔΣ και, αφετέρου, της συλλογικής καταλληλότητας που απαιτείται σύμφωνα με το άρθρο 83(7) του ν. 4261/2014.

Η Εταιρία, για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ, χρησιμοποιεί το υπόδειγμα του πίνακα καταλληλότητας που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα Ι των Κατευθυντήριων Γραμμών.

VIII. Κοινές απαιτήσεις για την αξιολόγηση συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας μελών ΔΣ.

Διαδικασία αξιολόγησης ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ:

Το ΔΣ της Εταιρίας είναι αρμόδιο να διασφαλίζει ότι οι αξιολογήσεις της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του διενεργούνται πριν από τον διορισμό τους και εγκρίνει τις διενεργούμενες κάθε φορά αξιολογήσεις (ατομικής και συλλογικής) καταλληλότητας των μελών του.

Κατ' εξαίρεση, οι αξιολογήσεις της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας μπορούν να διενεργούνται μετά τον διορισμό του μέλους όταν η διενέργεια πλήρους αξιολόγησης καταλληλότητας πριν από τον διορισμό ενός μέλους θα διατάρασσε την ορθή λειτουργία του

ΔΣ (λ.χ. όταν η ανάγκη αντικατάστασης μελών προκύπτει κατά τρόπο αιφνίδιο ή απρόβλεπτο, π.χ. θάνατος μέλους ή όταν ένα μέλος απαλλάσσεται των καθηκόντων του επειδή δεν είναι πλέον κατάλληλο). Σε τέτοια περίπτωση, το ΔΣ παρέχει δέουσα αιτιολόγηση. Η Εταιρία ενημερώνει την **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** εντός 1 μήνα από τον διορισμό του μέλους παρέχοντας το σύνολο των πληροφοριών του Παραρτήματος ΙΙΙ των Κατευθυντήριων Γραμμών.

Στην αξιολόγηση καταλληλότητας λαμβάνονται υπόψη όλα τα θέματα που αφορούν τις αξιολογήσεις και τα σχετικά στοιχεία που είναι διαθέσιμα. Η Εταιρία εξετάζει τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου φήμης, που ενδέχεται να ανακύψουν σε περίπτωση εντοπισμού αδυναμιών οι οποίες επηρεάζουν την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ.

Σε περίπτωση που τα μέλη του ΔΣ διορίζονται από τη γενική συνέλευση των μετόχων και η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών έχει διενεργηθεί πριν από τη σύγκληση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, η Εταιρία διασφαλίζει ότι παρέχονται στους μετόχους κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τα αποτελέσματα της εν λόγω αξιολόγησης πριν από τη συνέλευση.

Εάν, στις δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις που αναφέρονται ανωτέρω, τα μέλη διορίζονται από τους μετόχους πριν από τη διενέργεια αξιολόγησης καταλληλότητας, ο διορισμός θα πρέπει να πραγματοποιείται με την επιφύλαξη της θετικής αξιολόγησης της καταλληλότητάς τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η Εταιρία αξιολογεί την καταλληλότητα των μελών και τη σύνθεση του ΔΣ το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός 1 μηνός από την ημερομηνία διορισμού των μελών. Εάν από την επακόλουθη αξιολόγηση που διενεργεί το ΔΣ προκύπτει ότι ένα μέλος θεωρείται ότι δεν είναι κατάλληλο για τη θέση του, το εν λόγω μέλος και η **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** ενημερώνονται σχετικά χωρίς καθυστέρηση. Η Εταιρία επίσης διασφαλίζει ότι ενημερώνονται και οι μέτοχοι, τόσο για την αξιολόγηση που έχει διενεργηθεί όσο και για την ανάγκη διορισμού διαφορετικών μελών.

Οι μέτοχοι της Εταιρίας έχουν πλήρη πρόσβαση σε σχετικές και πρακτικές πληροφορίες όσον αφορά την υποχρέωση τόσο των μελών του ΔΣ όσο και του ΔΣ συλλογικά να πληρούν ανά πάσα στιγμή τις απαιτήσεις καταλληλότητας (διενεργηθείσες αξιολογήσεις καταλληλότητας, στοιχεία τεκμηρίωσης κλπ).

Στις περιπτώσεις στις οποίες μέλη ΔΣ διορίζονται από το ΔΣ, οι σχετικές αξιολογήσεις θα πρέπει να διενεργούνται πριν από την ουσιαστική ανάληψη των καθηκόντων από τα νέα μέλη. Στις δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις που αναφέρονται ανωτέρω, η αξιολόγηση της καταλληλότητας μπορεί να διενεργείται μετά τον διορισμό του μέλους. Αυτό θα πρέπει να

γίνεται το συντομότερο δυνατόν, αλλά το αργότερο εντός 1 μηνός από την ημερομηνία διορισμού.

Το ΔΣ της Εταιρίας λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μεμονωμένων μελών του ΔΣ κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ και αντιστρόφως. Αδυναμίες που εντοπίζονται στη συνολική σύνθεση του ΔΣ δεν οδηγούν κατ' ανάγκη στο συμπέρασμα ότι ένα συγκεκριμένο μέλος δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο.

Το ΔΣ, με σχετική απόφασή του, τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της οικείας αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της απαιτούμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

Η Εταιρία διαβιβάζει άμεσα (και το αργότερο εντός 2 εβδομάδων από τον διορισμό νέου μέλους) στην **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** το αποτέλεσμα των αξιολογήσεων καταλληλότητας (συμπεριλαμβανομένης της τεκμηρίωσης και των πληροφοριών που παρατίθενται στο Παράρτημα ΙΙΙ των Κατευθυντήριων Γραμμών) για τα νέα μέλη του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης που διενεργεί η Εταιρία όσον αφορά τη συλλογική σύνθεση του ΔΣ (αξιολόγηση συλλογικής καταλληλότητας).

Η Εταιρία, κατόπιν αιτήματος της **Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς**, παρέχει σε αυτή συμπληρωματικές πληροφορίες, οι οποίες είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ. Στην περίπτωση της ανανέωσης της θητείας ενός μέλους, οι εν λόγω πληροφορίες περιορίζονται στις σχετικές αλλαγές.

Η Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών της Εταιρίας τηρεί αρχεία με τις διενεργούμενες με βάση την παρούσα πολιτική αξιολογήσεις, επαναξιολογήσεις, αποφάσεις ΔΣ, τεκμηριώσεις και γνωστοποιήσεις στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Συνεχής παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ:

Η συνεχής παρακολούθηση της ατομικής ή συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ θα επικεντρώνεται στο κατά πόσο το μεμονωμένο μέλος ή τα μέλη του ΔΣ συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβανομένων υπόψη των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων και της αντίστοιχης κατάστασης ή του γεγονότος που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, καθώς και των επιπτώσεων που έχει στην πραγματική ή την απαιτούμενη καταλληλότητα.

Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή συλλογικών επιδόσεων των μελών του ΔΣ, τα μέλη του ΔΣ εξετάζουν ειδικότερα τα εξής:

- α. την αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των γραμμών αναφοράς στο ΔΣ, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που προέρχονται από τις λειτουργίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τυχόν συνέχειας που έχει δοθεί ή συστάσεων που έχουν διατυπωθεί από τις λειτουργίες αυτές,
- β. την αποτελεσματική και συνετή διαχείριση της Εταιρίας, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσο το ΔΣ ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας,
- γ. την ικανότητα του ΔΣ να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας,
- δ. την επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, τον βαθμό συμμετοχής, την καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των μελών του ΔΣ κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων,
- ε. κάθε μεταβολή στη σύνθεση του ΔΣ και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και συλλογική καταλληλότητα, λαμβανομένου υπόψη του επιχειρηματικού μοντέλου και της στρατηγικής κινδύνου του ιδρύματος και των πιθανών τροποποιήσεών τους,
- στ. τους στόχους επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την Εταιρία και το ΔΣ,
- ζ. την ανεξάρτητη βούληση των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μια μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των μελών του ΔΣ με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων,
- η. τον βαθμό στον οποίο η σύνθεση του ΔΣ έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται στην πολιτική διαφοροποίησης της Εταιρίας και
- θ. τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή συλλογική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης της Εταιρίας.

Η Εταιρία προβαίνει σε επαναξιολόγηση της καταλληλότητας (ατομικής και συλλογικής) των μελών του ΔΣ τουλάχιστον ανά διετία. Η Εταιρία τεκμηριώνει τα αποτελέσματα της περιοδικής επαναξιολόγησης. Εάν η διαδικασία επαναξιολόγησης ενεργοποιείται λόγω συγκεκριμένου γεγονότος, η Εταιρία επικεντρώνει την επαναξιολόγησή της στην κατάσταση ή στο γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για την επαναξιολόγηση.

Το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, ο λόγος διενέργειας της επαναξιολόγησης, καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά τις αδυναμίες που εντοπίστηκαν (μπορούν να αφορούν 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 ΔΣ) τεκμηριώνονται και εγκρίνονται με σχετική απόφαση του ΔΣ (πρόκειται δηλαδή για αυτοαξιολόγηση των μελών του ΔΣ).

Η Εταιρία ενημερώνει την **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** σε περίπτωση διενέργειας επαναξιολογήσεων λόγω της επέλευσης σημαντικών αλλαγών, καθώς και σε κάθε περίπτωση που υπάρχει κενή θέση στο ΔΣ. Η Εταιρία τεκμηριώνει τις επαναξιολογήσεις, το αποτέλεσμα τους και τυχόν μέτρα που έχουν ληφθεί ως συνέπεια της επαναξιολόγησης. Η Εταιρία υποβάλλει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς την τεκμηρίωση προς επίρρωση της επαναξιολόγησης κατόπιν αιτήματος αυτής.

Σε περίπτωση που το ΔΣ καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ένα μέλος του ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε ατομικό επίπεδο ή σε περίπτωση που το ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρία ενημερώνει πάραυτα την **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς**, μεταξύ άλλων και για τα μέτρα που έχει προτείνει ή έχει λάβει η Εταιρία για την επανόρθωση της κατάστασης.

Η Εταιρία γνωστοποιεί στην **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** και κάθε αξιολόγηση/ επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας σε περίπτωση: α) ανανέωσης θητείας των μελών του ΔΣ όταν οι απαιτήσεις κάποιας θέσης μέλους έχουν μεταβληθεί ή εάν κάποιο μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του ΔΣ και β) παύσης καθηκόντων μέλους ΔΣ.

Λήψη διορθωτικών μέτρων για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ:

Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του ΔΣ προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του ΔΣ, το πρόσωπο αυτό δεν διορίζεται ή, εάν έχει ήδη διοριστεί, η Εταιρία προβαίνει σε αντικατάσταση του εν λόγω μέλους. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα των μελών, η Εταιρία λαμβάνει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση την οποία διενεργεί η Εταιρία προκύπτει το συμπέρασμα ότι το ΔΣ δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρία προβαίνει εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων. Κατά τη λήψη διορθωτικών μέτρων, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση και τις συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του ΔΣ.

Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα: αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του ΔΣ, αντικατάσταση ορισμένων μελών, πρόσληψη πρόσθετων μελών, πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, εκπαίδευση μεμονωμένων μελών ή εκπαίδευση για το ΔΣ συλλογικά προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

Η Εταιρία ενημερώνει αμελλητί την **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** για κάθε σημαντική έλλειψη που εντοπίζεται, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα μέλη του ΔΣ, καθώς και τη συλλογική σύνθεση του ΔΣ. Οι σχετικές πληροφορίες περιλαμβάνουν τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή προβλέπονται για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους.

ΙΧ. Έγκριση- Τροποποίηση της παρούσας πολιτικής.

Η παρούσα πολιτική της Εταιρίας και κάθε τροποποίηση αυτής εγκρίνεται από το ΔΣ της Εταιρίας. Το ΔΣ προβαίνει σε τροποποίηση της παρούσας πολιτικής, όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές συστάσεις του Εσωτερικού Ελεγκτή της Εταιρίας. Η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της παρούσας πολιτικής παρακολουθείται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια βάση, καθώς και από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τον Εσωτερικό Ελεγκτή της Εταιρίας που συμπεριλαμβάνουν τα αποτελέσματα του ελέγχου τους στις ετήσιες εκθέσεις που υποβάλλουν στο ΔΣ.

v.1 – Μάρτιος 2021