

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Όπως εγκρίθηκε με την από 24.06.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης
των μετόχων της Εταιρείας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. Εισαγωγή.....	3
II. Γενικά	3
III. Περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	4
A. Σύνθεση και Θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου	4
B. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης και διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανανέωσης της θητείας των υφιστάμενων μελών	4
Γ. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	5
Δ. Παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου – Λήψη διορθωτικών μέτρων.....	8
E. Κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (diversity).....	9
ΣΤ. Έγκριση, εφαρμογή, παρακολούθηση, αναθεώρηση και δημοσιοποίηση της Πολιτικής	10
Z. Τήρηση Αρχείων	11

I. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική» ή η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της Εταιρείας με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις του Ν.4706/2020, που αφορούν στην «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις», τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου υπ. Αριθμ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020 και τις προβλέψεις της Απόφ.4/452/01.11.2007, όπως τροποποιημένη ισχύει.

II. Γενικά

Η Πολιτική Καταλληλότητας πρέπει να είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

Η παρούσα Πολιτική είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, στον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, στο Καταστατικό και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη το μικρό μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την περιορισμένη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Στην εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, υπάγεται η διαδικασία επιλογής, αντικατάστασης και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και στοχεύεται διαφάνεια και αποτελεσματικότητα στην ανάδειξη υποψηφίων μελών στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας ή/και προσδιορίζονται στην Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

Με απώτερο στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος, η Πολιτική

Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μέσο - μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας.

III. Περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας

A. Σύνθεση και Θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών με κατάλληλη σύνθεση. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σύμφωνα με τις Καταστατικές προβλέψεις αποτελείται από πέντε (5) μέχρι ένδεκα (11) μέλη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας με τριετή θητεία.

B. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης και διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανανέωσης της θητείας των υφιστάμενων μελών

Η Εταιρεία επιδιώκει της στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου της με πρόσωπα ήθους και φήμης. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ., ενώ παράλληλα οφείλουν να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας θα πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του σύμφωνα με όσα ορίζονται στο Καταστατικό και στο ν.4548/2018.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνει σε αξιολόγηση των υποψηφίων καθώς και των εν ενεργεία μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα κριτήρια την παρούσας Πολιτικής και εισηγείται με τεκμηριωμένη αξιολόγηση καταλληλότητας τους πιο κατάλληλους για τη θέση.

Τέλος, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων πρέπει να ακολουθεί το σύστημα διαδοχής που έχει υιοθετήσει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, προκειμένου για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Γ. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά την επιλογή υποψηφίων μελών, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς επίσης και η αναγνώριση και προσαρμογή στην κουλτούρα, τις αξίες το επιχειρηματικό μοντέλο και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

ι) Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών Δ.Σ. αξιολογείται βάσει των κριτηρίων που περιγράφονται ακολούθως. Τα κριτήρια εφαρμόζονται για όλα τα μέλη Δ.Σ. ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους, ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

1. Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

Τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες.
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του Δ.Σ.

Ειδικότερα, η εκπαίδευση στους τομείς των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της τραπεζικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της τεχνολογίας των πληροφοριών και των ποσοτικών μεθόδων, μπορεί γενικά να θεωρείται ότι είναι συναφής με τον εταιρικό σκοπό της ALPHA TRUST-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.Ε.Χ..

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. θεωρούνται ότι έχουν αποκτήσει επαρκή θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση και εμπειρία, είτε κατέχοντα θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για πενταετές τουλάχιστον χρονικό διάστημα.

Εργασιακή εμπειρία σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών ή συμμετοχή σε διοικητικά όργανα ή/και επιτροπές διοικητικών οργάνων εταιρειών του χρηματοπιστωτικού τομέα για συνολικό χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών, ή/και κατοχή αναγνωρισμένου πιστοποιητικού σε ισχύ για την επαγγελματική ιδιότητα επενδυτικού, χρηματιστηριακού, πιστωτικού ή ασφαλιστικού περιεχομένου θεωρούνται, για σκοπούς εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, ότι καλύπτουν το κριτήριο επάρκειας γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας.

2. Εχέγγυα ήθους, φήμης, ακεραιότητας, αξιοπιστίας και φερεγγυότητας

Η καλή φήμη, το ήθος, η ακεραιότητα, η αξιοπιστία και η φερεγγυότητα των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη.

Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Κύρια προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι :

- i. να μην έχει εκδοθεί τελεσίδικη διοικητική ή/και δικαστική απόφαση εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με απάτη ή οικονομικά εγκλήματα και
- ii. να μην έχει ασκηθεί εις βάρος του ποινική δίωξη κατόπιν υποβολής από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μηνυτήριας αναφοράς ή έγκλησης είτε στην Ελλάδα είτε από άλλη αντίστοιχη Αρχή στο εξωτερικό

Για την τεκμηρίωση της μη συνδρομής των σχετικών αρνητικών προϋποθέσεων, κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας ενώ κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου δεσμεύεται ότι θα γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση τυχόν σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, απόφασης από αρμόδια αρχή ή άσκησης ποινικής δίωξης, ως ανωτέρω.

Πέραν της προαναφερόμενης δήλωσης, δεν αποκλείεται να ζητηθεί από την Εταιρεία η προσκόμιση σχετικών αποδεικτικών εγγράφων και δικαιολογητικών, όπως αντίγραφο ποινικού μητρώου ή άλλου αντίστοιχου εγγράφου εκδόσεως αλλοδαπής αρχής (certificate of criminal record), τηρουμένων σε κάθε περίπτωση των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Κατά την αξιολόγηση της φερεγγυότητας του προσώπου, λαμβάνεται υπόψη η οικονομική του συμπεριφορά κατά τα προηγούμενα χρόνια.

Για την τεκμηρίωση της προϋπόθεσης αυτής κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία πιστοποιητικό μη πτωχεύσεως ή αντίστοιχο έγγραφο έκδοσης αλλοδαπής αρχής. Περαιτέρω, υποβάλλει δήλωση σχετικά με το αν οποιαδήποτε οντότητα που ανήκει στην κυριότητά του, τελεί υπό τη διεύθυνσή του ή στην οποία το μέλος κατέχει σημαντικό μερίδιο, έχει εμπλακεί ως οφειλέτης σε διαδικασία αφερεγγυότητας, πτώχευσης και εκκαθάρισης ή παρόμοια διαδικασία.

Η Εταιρεία δύναται να καθορίσει το περιεχόμενο της υπεύθυνης δήλωσης στην οποία θα περιλαμβάνεται οτιδήποτε δεν τεκμηριώνεται με διαφορετικό τρόπο.

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. οφείλει να ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι το μέλος ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να διαμορφώνουν δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα τους.

Το επίπεδο αφιέρωσης επαρκούς χρόνου διαφοροποιείται για μέλη με εκτελεστική αρμοδιότητα και μη.

ii) **Συλλογική Καταλληλότητα**

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι σε θέση να προβαίνουν συλλογικά σε ουσιαστική παρακολούθηση της λειτουργίας της Εταιρείας και η σύνθεσή του να συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.

Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά οφείλουν να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Επιπρόσθετα, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των εκτελεστικών μελών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνωσία μεταξύ των μελών του. Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

Δ. Παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου – Λήψη

διορθωτικών μέτρων

Η αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας των μεμονωμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με τους σημαντικούς επιχειρηματικούς τομείς της Εταιρείας και τους κινδύνους τους, παρέχει τη δυνατότητα εντοπισμού των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων του διοικητικού οργάνου και, κατ' επέκταση, τη δυνατότητα αξιολόγησης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας σε συλλογικό επίπεδο.

Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνει σε αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. σε ετήσια βάση. Δεν αποκλείεται η διενέργεια αξιολόγησης από τρίτους συμβούλους, επιπροσθέτως, εφόσον κριθεί σκόπιμο.

Το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά στις αδυναμίες που εντοπίστηκαν, τεκμηριώνονται και υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας, θα αναφέρεται στο Δ.Σ. ακόμη και αν δεν διατυπώνονται συστάσεις σχετικά με αλλαγές στη σύνθεσή του ή άλλα μέτρα.

Στη συνέχεια το Δ.Σ. οφείλει να λάβει υπόψη τη σχετική αναφορά και να αποφανθεί επί των συστάσεων που τυχόν διατυπώνει η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και σε περίπτωση μη υιοθέτησης των συστάσεων, να τεκμηριώνει τους λόγους στους οποίους βασίζεται αυτή η απόφαση.

Ε. Κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (diversity)

Η Εταιρεία αναγνωρίζει και υιοθετεί τα οφέλη της διαφοροποίησης των μελών του Δ.Σ. και θεωρεί αυτήν ως απαραίτητο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της και της εύρυθμης λειτουργίας της, καθώς η ομαδική αποτελεσματικότητα και απόδοση καθώς και η συνεργασία μεταξύ των μελών μπορεί να επιτευχθεί στο μέγιστο βαθμό, μέσω αυτής.

Η υιοθέτηση της αρχής της πολυμορφίας επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών που αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και εμπνέει εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.

Πολιτική πολυμορφίας

Η Εταιρεία εφαρμόζει την ακόλουθη Πολιτική Πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών.

Στην αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων για διορισμό στο Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα αξιολογεί τους υποψηφίους αξιοκρατικά, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, λαμβανομένων επιπλέον υπόψη των πλεονεκτημάτων που εξασφαλίζει η διαφοροποίηση στο Δ.Σ. και λαμβάνοντας ιδίως υπόψιν κριτήρια πολυμορφίας όπως η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ., μη αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος κλπ, προκειμένου να διατηρήσει το κατάλληλο εύρος και την κατάλληλη ισορροπία γνώσεων, ικανοτήτων, εμπειρίας και προέλευσης των μελών του Δ.Σ.

Στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συλλογική καταλληλότητα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τεκμηριώνει ότι έχουν εξεταστεί τα κριτήρια πολυμορφίας και σε περίπτωση μη επίτευξης οποιωνδήποτε σκοπών ή στόχων διαφοροποίησης, θα πρέπει να τεκμηριώνει τους σχετικούς λόγους και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας επισκοπεί τις ρυθμίσεις της Πολιτικής Πολυμορφίας ανά τρία (3) έτη

ΣΤ. Έγκριση, εφαρμογή, παρακολούθηση, αναθεώρηση και δημοσιοποίηση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων (risk appetite).

Η Πολιτική Καταλληλότητας και οι τροποποιήσεις της αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλονται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

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

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον εταιρικό ιστότοπο <https://www.andromeda.eu/>.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στην πρακτική της όμως εφαρμογή οι προβλέψεις της ακολουθούνται και λαμβάνονται υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προκειμένου να

διασφαλιστεί η διαφανής και αποτελεσματική διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Ζ. Τήρηση Αρχείων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας είναι υπεύθυνη για την τήρηση αρχείου όσον αφορά στην τεκμηρίωση εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας και την απαιτούμενη σχετική διαφάνεια.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τηρεί σε αρχείο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας τηρεί αρχείο των περιοδικών αξιολογήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Τα τηρούμενα ως ανωτέρω αρχεία δύναται να είναι τόσο σε έγχαρτη όσο και ηλεκτρονική μορφή.