

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>1. Εισαγωγή.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Σκοπός.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Έγκριση της Πολιτικής .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της θητείας των μελών Δ.Σ. ....</b>	<b>5</b>
<b>5. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .....</b>	<b>6</b>
<i>ij</i> ) Ατομική Καταλληλότητα.....	7
<i>ii</i> ) Συλλογική Καταλληλότητα .....	11
<i>iii</i> ) Πολιτική πολυμορφίας .....	12
<i>iv</i> ) Κριτήρια πολυμορφίας .....	12
<b>6. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου .....</b>	<b>12</b>
<b>7. Τήρηση Αρχείων .....</b>	<b>13</b>

## 1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική») της ALPHA TRUST-ANΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.Ε.Χ. (εφεξής η «Εταιρεία») αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης και περιλαμβάνει το πλαίσιο κανόνων που διέπουν τη διαδικασία επιλογής (αντικατάστασης και ανανέωσης θητείας) και περιοδικής αξιολόγησης των προσώπων που ορίζονται ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική αποσκοπεί στην απόκτηση και διατήρηση ικανών προσώπων που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρείας και όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Το Δ.Σ. της Εταιρείας πρέπει να απαρτίζεται από άτομα με μείγμα γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το μέγεθος, το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και τα ειδικότερα χαρακτηριστικά της Εταιρείας. Είναι ευθύνη της Εταιρείας να διασφαλίζει ότι τα μέλη του Δ.Σ. πληρούν σε συνεχή βάση τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας που ορίζει το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο .

Η παρούσα Πολιτική βασίζεται στις ισχύουσες ρυθμιστικές και κανονιστικές υποχρεώσεις που προβλέπονται :

- ✓ στο Ν. 4706/2020, περί εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων στο ΧΑ εταιρειών, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 5178/2025 για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών,
- ✓ στις κατευθυντήριες γραμμές που περιλαμβάνονται στην υπ' αριθ. 60 Εγκύκλιο που εξέδωσε η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (ΕΚ) με θέμα «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως επικαιροποιήθηκε την 29η.04.2025,
- ✓ στην απόφαση ΕΚ 4/452/1.11.2007 Κριτήρια καταλληλότητας προσώπων που διευθύνουν τις δραστηριότητες ΑΕΠΕΥ, ΑΕΕΔ, ΑΕΔΑΚ, ΑΕΕΧ και ΑΕΕΑΠ,
- ✓ στις διατάξεις του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

## 2. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής Καταλληλότητας είναι ο καθορισμός:

α) των αρχών που αφορούν στην επιλογή ή/και στην αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών,

β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται,

γ) των κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ., όπως αυτά αποτυπώνονται στην Πολιτική Πολυμορφίας που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στην παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020.και,

δ) των κριτηρίων και της διαδικασίας επιλογής των μελών του Δ.Σ., τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ., σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β του ν. 4706/2020.

## 3. Έγκριση της Πολιτικής

Οι τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με τη συνδρομή του /της Υπεύθυνου/ης Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Εφόσον οι αλλαγές αυτές είναι ουσιώδεις, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική αναρτάται επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, με την συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής ετησίως ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, την τυχόν εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και τα τυχόν ευρήματα της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου/ της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

#### 4. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της θητείας των μελών Δ.Σ.

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση για τις ανάγκες λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς επιδιώκεται η στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου 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 διαθέτουν επαρκή χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.

2. Πριν την ανάληψη της θέσης τους, τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωρίζουν, κατά το δυνατό, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του και εν γένει την συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

3. Τα κριτήρια επιλογής των μελών καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά την διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να λάβει, κατόπιν σχετικής αίτησής του προς την Εταιρεία, εντός είκοσι (20) ημερών, αναλυτική ενημέρωση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3B του Ν. 4706/2020 αναφορικά με:

- ✓ τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- ✓ την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και
- ✓ τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

5. Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της Εταιρείας, υποψηφιότητες προσώπων που προτείνονται για το Διοικητικό Συμβούλιο αναζητούνται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Σε έκτακτη βάση, όταν προκύπτει ανάγκη αντικατάστασης λόγω αποχώρησης μέλους για οποιονδήποτε λόγο,

(β) Σε έκτακτη βάση, όταν προκύπτει ανάγκη αλλαγής της σύνθεσης ή προσθήκης επιπλέον μελών για οποιονδήποτε λόγο,

(γ) Σε τακτική βάση ενόψει της λήξης-ανανέωσης της θητείας του εκάστοτε Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μέλη του απερχόμενου Διοικητικού Συμβουλίου είναι πάντοτε επανεκλέξιμα κατόπιν διενέργειας αξιολόγησης καταλληλότητας κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα στην παρούσα Πολιτική,

6. Η Εταιρία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους, όπως:

- ✓ όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την συλλογική καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- ✓ σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- ✓ 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 Εταιρίας.

7. 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 ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του σύμφωνα με όσα ορίζονται στο Καταστατικό και στο Ν.4548/2018.

## **5. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα .

Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.

## 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 και δεξιοτήτων

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 την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και την κλίμακα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και τη φύση και το φάσμα των επενδυτικών υπηρεσιών της.

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.

Για τους σκοπούς αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους, λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο και το είδος εκπαίδευσης, ιδίως εφόσον σχετίζεται με τις δραστηριότητες της Εταιρείας ή λοιπούς συναφείς τομείς.

Η πρακτική εμπειρία καλύπτει τις προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε/ κατέχει, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής του σε κάθε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε/ασκεί σε αυτήν, του αριθμού των υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας, κλπ.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διαθέτουν μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική προϋπηρεσία που τεκμηριώνει την επάρκειά τους ως προς την επιτυχή εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων τους.

Στο πλαίσιο αυτό, τα εκτελεστικά μέλη θεωρείται ότι έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για πενταετές τουλάχιστον χρονικό διάστημα

Η εκπαίδευση στους τομείς των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών και των επενδύσεων, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της τραπεζικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της τεχνολογίας των πληροφοριών και των ποσοτικών μεθόδων θεωρείται συναφής με τις δραστηριότητες της Εταιρείας. Η κατοχή αναγνωρισμένου πιστοποιητικού σε ισχύ για την επαγγελματική ιδιότητα επενδυτικού, χρηματιστηριακού, ή πιστωτικού περιεχομένου, είναι ενισχυτική της επάρκειας γνώσεων και δεξιοτήτων.

Η αξιολόγηση δεν περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, διενεργείται διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του μέλους και της κατάρτισής του, καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, από τα καθήκοντα που ασκούσε το μέλος στο πλαίσιο αυτής, καθώς και από το βαθμό ευθύνης του.

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των Επιτροπών του.

Για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των μελών του Δ.Σ., η Εταιρεία συνυπολογίζει δεξιότητες, όπως η συνέπεια, η επικοινωνία, το ομαδικό πνεύμα, η εξωτερική ενημέρωση, η πειστικότητα, το αίσθημα ευθύνης, το ηγετικό πνεύμα, κλπ., λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα της θέσης που καταλαμβάνει το μέλος του Δ.Σ.

## 2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη και το ήθος αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Το ήθος προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα.

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.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις 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 οικονομικά εγκλήματα (όπως ενδεικτικά αδικήματα αναφορικά με την χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, την χρησιμοποίηση του χρηματοπιστωτικού συστήματος για τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες κ.λπ.) .

Για το σκοπό αυτό, μπορεί να ζητηθεί από τα υποψήφια μέλη / μέλη η προσκόμιση σχετικών αποδεικτικών εγγράφων και δικαιολογητικών, όπως αντίγραφο ποινικού μητρώου ή άλλου αντίστοιχου εγγράφου εκδόσεως αλλοδαπής αρχής (certificate of criminal record) καθώς και συστατικές επιστολές.

Βάσει του άρθρου 3 του Ν.4706/2020, προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές Εταιρείας, ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη.

Με την επιφύλαξη της ως άνω πρόβλεψης του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020, για την αξιολόγηση του ήθους και της φήμης, λαμβάνονται υπόψη η συνάφεια του αδικήματος/του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος/ μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Επιπρόσθετα, αξιολογείται ο χρόνος που έχει παρέλθει καθώς και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

2.1. Στο πλαίσιο των ως άνω, αξιολογείται η φερεγγυότητα του προσώπου, λαμβάνοντας υπόψη η οικονομική του συμπεριφορά κατά τα προηγούμενα 5 χρόνια.

Για την τεκμηρίωση της προϋπόθεσης αυτής η Εταιρεία δύναται να ζητήσει και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, πιστοποιητικό μη πτωχεύσεως ή αντίστοιχο έγγραφο έκδοσης αλλοδαπής αρχής. Περαιτέρω, ερωτήσεις σχετικά με θέματα φερεγγυότητας, περιλαμβάνονται στην προαναφερθείσα δήλωση του υποψήφιου μέλους Δ.Σ., το οποίο επανυποβάλλεται σε ετήσια βάση.

### 3. Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, η οποία και λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση του εν λόγω κριτηρίου. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να μην επιδιώκουν συμφέροντα που να αντιβαίνουν αυτά της Εταιρείας και να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από τις συναλλαγές της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους.

Η Εταιρεία έχει προσδιορίσει επαρκείς και αποτελεσματικές διαδικασίες και μηχανισμούς για την πρόληψη, τον εντοπισμό και τον περιορισμό των καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Όλες οι πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων κοινοποιούνται και συζητούνται επαρκώς από τα μέλη Δ.Σ. ώστε να λαμβάνονται οι κατάλληλες αποφάσεις και τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού τέτοιων περιπτώσεων. Κάθε υποψήφιο και υφιστάμενο μέλος οφείλει, σε συμμόρφωση και με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας, να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων και σε περίπτωση που δεν συμμορφώνεται με την υποχρέωση του περί αποφυγής καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων το εν λόγω υποψήφιο μέλος δεν θα θεωρείται ότι πληροί τα κριτήρια καταλληλότητας.

### 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. Το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα θεωρείται ότι διαθέτει επαρκή βαθμό ανεξάρτητης βούλησης, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, σε ό,τι αφορά την αμερόληπτη στάση και νοοτροπία.

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. Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

## 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.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του.

### **Συλλογική Καταλληλότητα**

Το Δ.Σ. είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του 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 ανώτατων Στελεχών της Διοίκησης.

Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- ✓ την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- ✓ τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- ✓ τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- ✓ τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- ✓ την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης και βιωσιμότητας,
- ✓ την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- ✓ την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της
- ✓ την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, κατά τις προβλέψεις της εφαρμοστέας νομοθεσίας

## Πολιτική πολυμορφίας

Η Εταιρεία εφαρμόζει Πολιτική Πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Η επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου βασίζεται στην αξιοκρατία, και οι υποψήφιοι εξετάζονται σε σχέση με αντικειμενικά κριτήρια, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα οφέλη της πολυμορφίας στο Διοικητικό Συμβούλιο.

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.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επισκοπεί την Πολιτική Πολυμορφίας και τα κριτήριά της. Σε περίπτωση που κρίνει αναγκαίο προτείνει τις απαραίτητες αλλαγές στο Δ.Σ. προς έγκριση με τη συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, βάσει των διαδικασιών της Εταιρείας.

## Κριτήρια πολυμορφίας

Η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο ορίζεται σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του υποεκπροσωπούμενου φύλου επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ., στρογγυλοποιούμενο στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο Ν. 4706/2020. Επίσης ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αποτροπή κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το εν λόγω κριτήριο κατά τη υποβολή προτάσεων για εκλογή μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

## 6. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Δ.Σ. συλλογικά, καθώς και ο Πρόεδρος, ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά μέλη του Δ.Σ. ατομικά, αξιολογούνται ετησίως ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

Κατά τη συνολική αξιολόγηση, λαμβάνεται υπ' όψιν η σύνθεση, η πολυμορφία και η αποτελεσματική συνεργασία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Κατά την διαδικασία της ατομικής επαναξιολόγησης, διασφαλίζεται ότι τα μέλη του Δ.Σ. εξακολουθούν να πληρούν τις προϋποθέσεις ατομικής καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής. Στο πλαίσιο αυτό επανεξετάζεται η πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας για τα ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ. Ειδικότερα, η πλήρωση των προϋποθέσεων του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 για τον χαρακτηρισμό μέλους Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητου μέλους επανεξετάζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος ή οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο του.

Στη διαδικασία αξιολόγησης προΐσταται ο Πρόεδρος σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Στο πλαίσιο της διαδικασίας συλλέγονται και αξιολογούνται ερωτηματολόγια αυτό-αξιολόγησης, αξιολόγησης συλλογικής καταλληλότητας, έγγραφες δηλώσεις των μελών Δ.Σ., και τυχόν επιπλέον δικαιολογητικά που ζητούνται κλπ.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του Δ.Σ. γνωστοποιούνται και συζητούνται στο Δ.Σ. και λαμβάνονται υπόψη στις εργασίες του σχετικά με τη σύνθεση, το πλάνο της ένταξης νέων μελών, την ανάπτυξη προγραμμάτων και άλλα συναφή θέματα του Δ.Σ. Σε συνέχεια της αξιολόγησης, το Δ.Σ. λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των τυχόν διαπιστωμένων αδυναμιών.

Ειδικά για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., σε περίπτωση μη πλήρωσης των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας του αρθ. 9 του Ν.4706/2020, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής τους.

## **7. Τήρηση Αρχείων**

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας είναι υπεύθυνη για την τήρηση αρχείου όσον αφορά στην τεκμηρίωση εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας και την απαιτούμενη σχετική διαφάνεια. Στο πλαίσιο αυτό, 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. Τα τηρούμενα ως ανωτέρω αρχεία δύναται να είναι τόσο σε έγχαρτη όσο και ηλεκτρονική μορφή.