



ATHEX

Χρηματιστήριο Αθηνών

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Απρίλιος 2021



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

Ταυτότητα Εγγράφου

Πολιτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης	Τίτλος: Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Δ.Σ.
Έκδοση:	0.1 – 26/04/2021
Σύνταξη:	Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών (Nomination and Compensation Committee), Μονάδα Υποστήριξης Δ.Σ. & Εταιρικής Διακυβέρνησης
Έγκριση:	Διοικητικό Συμβούλιο / Γενική Συνέλευση
Αποδέκτες	Διοικητικό Συμβούλιο / Γενική Συνέλευση



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

Περιεχόμενα

I. Εισαγωγή.....	4
II. Σκοπός.....	4
III. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας.....	5
IV. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ. 5	
V. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας.....	5
A. Ατομική Καταλληλότητα.....	5
1. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία.....	6
2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη.....	9
3. Σύγκρουση συμφερόντων.....	10
4. Ανεξαρτησία κρίσης.....	11
5. Αφιέρωση επαρκούς χρόνου.....	11
6. Ανεξάρτητα Μέλη.....	13
B. Συλλογική Καταλληλότητα.....	13
VI. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity).....	14
VII. Αξιολόγηση σε διαρκή βάση / Κριτήρια για την επαναξιολόγηση των μελών του Δ.Σ.	15
VIII. Πρόγραμμα ένταξης και κατάρτισης των μελών του Δ.Σ.....	17
IX. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής.....	17
X. Τελικές διατάξεις.....	18

I. Εισαγωγή

Με σκοπό την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και διαφάνειας στους εγχώριους και ξένους μετόχους και στους επενδυτές, με τις διατάξεις του άρθρ. 3 του ν.4706/2020, εισάγεται η υποχρέωση των ανωνύμων εταιρειών που εμπίπτουν στα άρθρα 1 έως και 24 του άνω νόμου να διαθέτουν πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού τους Συμβουλίου, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, η οποία διασφαλίζει ότι οι προτάσεις για τον διορισμό ή την επανεκλογή των μελών του Δ.Σ. βασίζονται σε μια προκαταρκτική ανάλυση των αναγκών του Δ.Σ. και της ποιότητας των ικανοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της προετοιμασίας της περιγραφής των απαραίτητων δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την εξασφάλιση επαρκών εξειδικευμένων γνώσεων, ώστε να διασφαλίζεται η συγκρότησή του από πρόσωπα ικανά και κατάλληλα να ασκούν τις αρμοδιότητές τους με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο, σε σχέση με το μέγεθος και τα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά της εταιρείας, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Επιπλέον, οι Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με το διοικητικό όργανο των Διαχειριστών Αγοράς και των Παρόχων Υπηρεσιών Αναφοράς Δεδομένων (ΠΥΑΔ) που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών (ΕΑΚΑΑ) την 19.12.2017, καθορίζει την ανάγκη για μια πολιτική καταλληλότητας συμβατή με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, εταιρικής κουλτούρας και του προφίλ κινδύνου της εταιρείας.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρ. 45, του άρθρ. 46 και του άρθρ.63 του ν.4514/2018, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς ελέγχει την καταλληλότητα των μελών του οργάνου διοίκησης των Διαχειριστών Αγοράς και των Παρόχων Υπηρεσιών Αναφοράς Δεδομένων (ΠΥΑΔ).

Στο πλαίσιο αυτό και λαμβάνοντας επίσης υπόψη το ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο που τη διέπει με την ιδιότητά της ως Διαχειριστή Αγοράς/ΠΥΑΔ, η Εταιρεία Ελληνικά Χρηματιστήρια – Χρηματιστήριο Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών (εφεξής η Εταιρεία) υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου (εφεξής η Πολιτική).

II. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- α) ο καθορισμός των γενικών αρχών που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του,
- β) ο καθορισμός των κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ.,
- γ) ο καθορισμός των κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ.,
- δ) ο καθορισμός των περιστάσεων, η συνδρομή των οποίων ενεργοποιεί την αξιολόγηση εκ νέου των μελών του Δ.Σ.,



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

ε) η διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

III. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Πολιτική:

α) είναι σύμφωνη με τα όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία,

β) λαμβάνει υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας τόσο ως εισηγμένης εταιρείας όσο και ως Διαχειριστή Αγοράς/Πάροχο Υπηρεσιών Αναφοράς Δεδομένων (εφεξής ΠΥΑΔ),

γ) λαμβάνει υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και τον χαρακτηρισμό του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά, ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

IV. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ.

1. Το Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση για να εκπληρώνει τη στρατηγική της Εταιρείας.
2. Η στελέχωση του Δ.Σ. θα πρέπει να γίνεται με πρόσωπα ήθους και φήμης, τα οποία διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται από τη φύση, το αντικείμενο και τη στρατηγική της Εταιρείας, με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ., ενώ παράλληλα θα πρέπει να διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.
3. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
4. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τις βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας.

V. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

A. Ατομική Καταλληλότητα

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω, τα οποία είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του άρθ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του άρθ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και του άρθ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

1. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία

- 1.1. Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η θέση, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. της Εταιρείας. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.
- 1.2. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να είναι καλά ενημερωμένα για τις δραστηριότητες της Εταιρείας και για τους συναφείς κινδύνους, να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από την νομοθεσία και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή εφαρμόζει, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους για την προβλεπόμενη θέση, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας, τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.
- 1.3. Ειδικότερα, κατά την αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων και δεξιοτήτων των μελών του Δ.Σ. εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι τομείς θεωρητικής γνώσης και εμπειρίας που έχει αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης:
 - α) βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας, περιλαμβανομένης της ιδιότητάς της ως Διαχειριστή Αγοράς/ ΠΥΑΔ και βασικοί κίνδυνοι που συνδέονται με αυτή,
 - β) ελεγκτική, λογιστική και χρηματοοικονομικές αναφορές,
 - γ) στρατηγικός σχεδιασμός και κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου μιας εταιρείας και υλοποίηση αυτών,
 - δ) διαχείριση κινδύνων (προσδιορισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μετριασμός των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει μια εταιρεία), περιλαμβανομένου του συστημικού κινδύνου
 - ε) ρυθμιστικό και κανονιστικό πλαίσιο και απαιτήσεις των κεφαλαιαγορών,
 - στ) εσωτερικός έλεγχος,
 - ζ) τεχνολογία των πληροφοριών και ασφάλεια, περιλαμβανομένης της κυβερνοασφάλειας,
 - η) τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες κεφαλαιαγορές, κατά περίπτωση,
 - θ) θέματα εταιρικής διακυβέρνησης και επιχειρησιακής ηθικής,
 - ι) θέματα ανθρώπινου δυναμικού και αποδοχών,
 - ια) θέματα ESG (περιβάλλον, κοινωνική ευθύνη, διακυβέρνηση),
 - ιβ) διαχείριση εθνικών επιχειρηματικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις δομές ομίλων.



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

- 1.4. Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός υποψηφίου μέλους θα εξετάζεται το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και η συνάφειά της με χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή δραστηριότητες ή με οποιονδήποτε άλλον συναφή τομέα γνώσης από αυτούς που περιγράφονται κατωτέρω (υπό Β.4). Για την αξιολόγηση των επαρκών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας θα εξετάζονται ιδίως:
- 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.
- 1.5. Η αξιολόγηση δεν θα περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του υποψηφίου μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, θα διενεργείται πιο διεξοδική ανάλυση της εμπειρίας του υποψηφίου μέλους και της κατάρτισής του, δεδομένου ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενη απασχόληση εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το υποψήφιο μέλος στο πλαίσιο αυτής και το βαθμό ευθύνης του.
- 1.6. Όσον αφορά την πρακτική εμπειρία, θα λαμβάνεται υπόψη η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί σε διαχειριστική θέση για επαρκές χρονικό διάστημα. Οι βραχυπρόθεσμες ή οι προσωρινές θέσεις μπορούν μεν να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση αλλά οι θέσεις αυτές από μόνες τους δεν θα πρέπει να είναι επαρκείς για να αξιολογηθεί ότι ένα υποψήφιο μέλος διαθέτει επαρκή εμπειρία. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας που αποκτήθηκε από προηγούμενες θέσεις, θα δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στα εξής:
- α) τη φύση της διαχειριστικής θέσης και το ιεραρχικό της επίπεδο,
 - β) τη χρονική διάρκεια παραμονής στην εκάστοτε θέση,
 - γ) το μέγεθος, τη φύση και την πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το υποψήφιο μέλος Δ.Σ. κατείχε τη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής της δομής,
 - δ) το πεδίο των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των αρμοδιοτήτων του μέλους,
 - ε) τις τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν μέσω της θέσης,
 - στ) τον αριθμό των υφισταμένων.
- 1.7. Τα υπό εξέταση πρόσωπα για τη θέση εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. που δεν εργάζονται στην Εταιρεία θα πρέπει επιπλέον να είναι διατεθειμένα να συνάψουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία και να έχουν αποδείξει, τόσο στην τρέχουσα, όσο και σε προηγούμενες θέσεις, ότι διαθέτουν την εμπειρία, την ικανότητα και την

ακεραιότητα ως εκτελεστικά μέλη για την καθοδήγηση της Εταιρείας (και του Ομίλου της) στην επίτευξη των στρατηγικών της στόχων.

1.8. Το τεκμήριο επαρκούς εμπειρίας ανάλογα με την ιδιότητα του μέλους θεωρείται ότι πληρούται ως ακολούθως:

α) Πρόεδρος: δέκα (10) έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε τομείς που σχετίζονται με την κεφαλαιαγορά ή/και τον χρηματοπιστωτικό τομέα συνολικά.

Η εμπειρία αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό σε ανώτατες ή/και ανώτερες διοικητικές θέσεις ή/και σημαντικές θεωρητικές γνώσεις στον τομέα της κεφαλαιαγοράς ή/και τον χρηματοπιστωτικό τομέα συνολικά, σχετικές με την κατανόηση της δομής, των διαδικασιών, των λειτουργιών και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων των διαχειριστών οργανωμένης αγοράς, καθώς επίσης και την εν γένει εποπτεία και έλεγχο εφαρμογής επιχειρηματικών στρατηγικών και σχεδίων υψηλής ποιότητας που διασφαλίζουν την ευθυγράμμισή τους με βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους. Επιπλέον θα πρέπει να περιλαμβάνει προηγούμενη συμμετοχή σε άλλα διοικητικά συμβούλια και γνώση των αρχών και διαδικασιών λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης.

β) Διευθύνων Σύμβουλος (CEO): δέκα (10) έτη πρόσφατης εξειδικευμένης πρακτικής εμπειρίας στον τομέα της κεφαλαιαγοράς ή/και τον χρηματοπιστωτικό τομέα συνολικά.

Η εμπειρία αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα σημαντικό ποσοστό σε ανώτατες ή/και ανώτερες διοικητικές θέσεις οργανισμών σημαντικών από την άποψη του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και φύσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους και εξειδικευμένη εμπειρία στις διαδικασίες λειτουργίας και την οργανωτική δομή οργανωμένων αγορών, κεντρικών αντισυμβαλλομένων και κεντρικών αποθετηρίων τίτλων. Οι ανωτέρω διοικητικές θέσεις θα πρέπει, επίσης, να συνδέονται με τον καθορισμό και την ανάπτυξη επιχειρηματικών στρατηγικών και σχεδίων, το σχεδιασμό οργανωτικών δομών και διαδικασιών και την παρακολούθηση και συντονισμό όλων των λειτουργιών και των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ενός οργανισμού και των επιδόσεών τους και την υλοποίηση της επιχειρηματικής και οικονομικής πολιτικής.

γ) Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.: τουλάχιστον πέντε (5) έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε τομείς που σχετίζονται με την κεφαλαιαγορά ή/και τον χρηματοπιστωτικό τομέα συνολικά.

δ) Μη εκτελεστικά μέλη: τουλάχιστον πέντε (5) έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε τομείς που σχετίζονται με την κεφαλαιαγορά ή/και τον χρηματοπιστωτικό τομέα συνολικά (συμπεριλαμβανομένων θεωρητικών γνώσεων στον χρηματοπιστωτικό τομέα). Η πρακτική εμπειρία που έχει αποκτηθεί στον δημόσιο, τον ιδιωτικό ή τον ακαδημαϊκό τομέα θα μπορούσε επίσης να είναι συναφής ανάλογα με την προηγούμενη θέση. Σε κάθε περίπτωση, δεν απαιτείται από όλα τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. να διαθέτουν πρακτική εμπειρία σε τομείς που σχετίζονται με την κεφαλαιαγορά.

2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

- 2.1. Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διακρίνονται για την καλή φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα, την ακεραιότητα και την εφαρμογή προτύπων επιχειρησιακής ηθικής.
- 2.2. 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 και εάν η προσωπική ή επιχειρηματική του συμπεριφορά δεν δημιουργεί οποιαδήποτε ουσιαστική αμφιβολία ως προς την ικανότητά του να διασφαλίζει την ορθή και συνετή διαχείριση της Εταιρείας.
- 2.3. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., λαμβάνονται υπόψη όλες οι σχετικές πληροφορίες που είναι διαθέσιμες για την αξιολόγηση και η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα 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.
- 2.4. Κατά την αξιολόγηση της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου μέλους του Δ.Σ., θα λαμβάνεται ιδιαίτερος υπόψη αν το υποψήφιο μέλος:
- α) έχει υποστεί κυρώσεις στο πλαίσιο πειθαρχικής διαδικασίας ασκηθείσας από ρυθμιστική αρχή ή κρατικό φορέα, ή υπόκειται σε τυχόν τέτοια διαδικασία η οποία δεν έχει περατωθεί,
 - β) έχει υποστεί κυρώσεις σε αστική δίκη σε σχέση με την παροχή χρηματοπιστωτικών ή συναφών με δεδομένα υπηρεσιών, ή σε σχέση με πράξεις απάτης ή απιστίας, ή για ατασθαλία ή απάτη όσον αφορά τη διαχείριση επιχείρησης,
 - γ) έχει συμμετάσχει στο διοικητικό όργανο επιχείρησης που έχει αποτελέσει αντικείμενο κυρώσεων ή ποινής από ρυθμιστική αρχή ή της οποίας έχει ανακληθεί η εγγραφή ή η άδεια από ρυθμιστική αρχή,
 - δ) έχει στερηθεί το δικαίωμα να ασκεί δραστηριότητες που απαιτούν εγγραφή ή άδεια από ρυθμιστική αρχή,
 - ε) έχει συμμετάσχει στο διοικητικό όργανο επιχείρησης που έχει κηρυχθεί σε πτώχευση ή τελούσε υπό εκκαθάριση, ενόσω το εν λόγω πρόσωπο απασχολούνταν από την επιχείρηση ή εντός ενός έτους από τότε που το πρόσωπο έπαυσε να απασχολείται από την επιχείρηση,
 - στ) έχει επιβληθεί σε αυτό πρόστιμο, αναστολή ή αποκλεισμός από την άσκηση καθηκόντων ή έχει καταδικαστεί ή έχει επιβληθεί σε αυτό οποιαδήποτε άλλη κύρωση σε σχέση με απάτη, απιστία ή σε σχέση με την παροχή χρηματοπιστωτικών ή συναφών με δεδομένα υπηρεσιών, από επαγγελματικό φορέα,



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

- ζ) έχει αποκλειστεί από διοικητικά καθήκοντα ή έχει αποκλειστεί από καθήκοντα διευθυντικού στελέχους ή έχει απολυθεί από απασχόληση ή άλλη σύνδεση με επιχείρηση, συνεπεία παραπτώματων ή παρατυπιών,
- η) έχει αποκλειστεί από το να ενεργεί ως μέλος Δ.Σ., με απόφαση η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή,
- θ) έχει προηγηθεί απόρριψη αίτησης εγγραφής σε μητρώο αδειοδότησης, απόκτησης ιδιότητας μέλους ή χορήγησης άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής, ή επαγγελματικής δραστηριότητας ή απόσυρση, ανάκληση ή διακοπή της εν λόγω εγγραφής σε μητρώο, αδειοδότησης, ιδιότητας μέλους ή άδειας ή διαγραφή από ρυθμιστική ή κρατική αρχή ή από επαγγελματικό φορέα,
- ι) άλλα στοιχεία που υποδηλώνουν ότι το υποψήφιο μέλος ενεργεί κατά παράβαση των υψηλής ποιότητας προτύπων συμπεριφοράς.

2.5. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρ. 3 παρ. 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή του μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, το χρονικό διάστημα και η συμπεριφορά του μέλους μετά την παράβαση ή το αδίκημα ή το διοικητικό ή εποπτικό μέτρο, 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.

2.6. Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να αναφέρουν αμέσως στην Εταιρεία οποιαδήποτε από τις περιπτώσεις που αναφέρονται ανωτέρω για την επανεξέταση της καταλληλότητάς τους σύμφωνα με τα προβλεπόμενα κατωτέρω (υπό VII).

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Πέραν των κριτηρίων καταλληλότητας, όπως αυτά προσδιορίζονται στην Πολιτική, η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, στην οποία περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης (δηλαδή λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων), σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

- 4.1. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να είναι σε θέση να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις του και να λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- 4.2. Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:
- α) τις απαραίτητες ικανότητες συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένου του θάρρους, της αποφασιστικότητας, της δυνατότητας επικοινωνίας, της ικανότητας ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών, της καινοτομίας σκέψης, της συναινετικής προσέγγισης και του σθένους, προκειμένου να κρίνουν αποτελεσματικά και, εφόσον απαιτείται, να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
 - β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική,
 - γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο «ομαδικής σκέψης» (groupthink), δηλαδή, να λαμβάνουν αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις,
 - δ) την ικανότητα να αποφεύγουν συγκρούσεις συμφερόντων που παρεμποδίζουν τη δυνατότητά τους να εκτελούν τα καθήκοντά τους με αμερόληπτο, ανεξάρτητο και αντικειμενικό τρόπο και, σε κάθε περίπτωση, να γνωστοποιούν στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. την εμφάνιση ή την πιθανή εμφάνιση σύγκρουσης συμφερόντων σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

5. Αφιέρωση επαρκούς χρόνου

- 5.1. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου που πρέπει να διαθέτουν τα μέλη του Δ.Σ. για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, λαμβάνονται υπόψη, σύμφωνα και με τα κατωτέρω προβλεπόμενα (υπό 5.5.):
- α) η ιδιότητα του μέλους (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.)
 - β) οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Δ.Σ.,
 - γ) ο αριθμός των θέσεων που κατέχει το μέλος του Δ.Σ. σε Δ.Σ. άλλων εταιρειών,
 - δ) οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.
- 5.2. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν Επιτροπών στις οποίες θα συμμετέχει ως μέλος.



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

5.3. Όταν ένα πρόσωπο επιλέγεται για να είναι μέλος του Δ.Σ. θα πρέπει να καταγράφεται ο χρόνος που προβλέπεται να αφιερώνει για τα καθήκοντα της θέσης αυτής και το μέλος θα πρέπει να επιβεβαιώνει εγγράφως ότι μπορεί να αφιερώνει τον χρόνο αυτό για την εκτέλεση των καθηκόντων του, συνυπολογίζοντας και το ενδεχόμενο ότι θα πρέπει να αφιερώσει επιπλέον χρόνο σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας της Εταιρείας. Ο διορισμός στη συγκεκριμένη θέση δεν θα πραγματοποιείται χωρίς να έχει παρασχεθεί η εν λόγω γραπτή επιβεβαίωση από το υποψήφιο μέλος.

5.4. Τα μέλη θα πρέπει να ενημερώνουν την Εταιρεία σχετικά με:

- α) τις θέσεις μέλους Δ.Σ. που κατέχουν σε άλλες χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές εταιρείες, μεταξύ άλλων, και όταν ενεργούν εξ ονόματος νομικού προσώπου,
- β) τις θέσεις μέλους Δ.Σ. που κατέχουν σε οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους,
- γ) άλλα καθήκοντα και επαγγελματικές δραστηριότητες εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα, που είναι σημαντικά από την άποψη του χρόνου που πρέπει να αφιερώνεται σχετικά και,
- δ) τη φύση των αρμοδιοτήτων τους στο πλαίσιο οποιουδήποτε από τα ανωτέρω σημεία.

5.5. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ., θα πρέπει να επιβεβαιώνουν εγγράφως ότι συμμορφώνονται με τους περιορισμούς του αριθμού των θέσεων που μπορεί να κατέχει ταυτόχρονα ένα μέλος Δ.Σ. Διαχειριστή Αγοράς ως εξής:

- α) είτε μία θέση εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. και δύο (2) θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ.,
- β) είτε τέσσερις (4) θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ..

Θέσεις εκτελεστικού ή μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. σε επιχειρήσεις του ιδίου ομίλου ή στις οποίες η Εταιρεία έχει ειδική συμμετοχή θεωρούνται ως μία θέση μέλους Δ.Σ..

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μπορεί να επιτρέπει σε μέλη του Δ.Σ. να διατηρούν μία πρόσθετη θέση μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ..

Θέσεις μέλους Δ.Σ. σε οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους, όπως φιλανθρωπικές οργανώσεις, άλλοι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και επιχειρήσεις που έχουν συσταθεί με αποκλειστικό σκοπό τη διαχείριση των ιδιωτικών οικονομικών συμφερόντων του μέλους του Δ.Σ. ή των οικογενειών τους, υπό την προϋπόθεση ότι δεν απαιτούν καθημερινή διαχείριση, δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων μέλους Δ.Σ. Ωστόσο, οι δραστηριότητες αυτές θα λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της επάρκειας χρόνου των μελών του Δ.Σ..

5.6. Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να ενημερώνουν την Εταιρεία για κάθε ουσιαστική μεταβολή των πληροφοριών που παρέχονται σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο.

5.7. Η Εταιρεία τηρεί αρχεία τα οποία επικαιροποιούνται κάθε φορά που ένα μέλος Δ.Σ. ενημερώνει ότι υπάρχει αλλαγή στις εξωτερικές επαγγελματικές του δραστηριότητες και/ή κάθε φορά που



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

μία τέτοια αλλαγή περιέρχεται σε γνώση της Εταιρείας. Στη συνέχεια επανεξετάζεται η ικανότητα του μέλους να αφιερώνει τον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων του.

6. Ανεξάρτητα Μέλη

Το Δ.Σ. θα πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μελών, ώστε να πληροί τις απαιτήσεις που απορρέουν από το γενικά εφαρμοστέο δίκαιο, λαμβάνοντας υπόψη και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Β. Συλλογική Καταλληλότητα

1. Το Δ.Σ. της Εταιρείας θα πρέπει να διαθέτει, συλλογικά, τη διαχειριστική ικανότητα που απαιτείται για την εκτέλεση του ρόλου και των καθηκόντων του και ένα στοχευμένο προφίλ σύνθεσης που να απορρέει από το στρατηγικό πλάνο της Εταιρείας και το επιχειρηματικό μοντέλο της.
2. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει:
 - α) να σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία και
 - β) να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
3. Πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα που απαιτείται για τις δραστηριότητες της Εταιρείας, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης στο πλαίσιο λήψης αποφάσεων. Το Δ.Σ. ως σύνολο πρέπει 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. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να διαθέτουν επαρκή γνώση των τομέων για τους οποίους δεν είναι άμεσα αρμόδιο το κάθε μέλος ξεχωριστά, αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο μαζί με τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ.
4. Ειδικότερα η σύνθεση του Δ.Σ. θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει 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,
 - την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

- την κατανόηση θεμάτων περιβάλλοντος, κοινωνικής ευθύνης και εταιρικής διακυβέρνησης (ESG),
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

VI. Κριτήρια πολυμορφίας (diversity)

1. Η Εταιρεία αναγνωρίζει τα ωφέληματα της πολυμορφίας του Δ.Σ. και θεωρεί αυτήν ως απαραίτητο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της καθώς, μέσω της πολυμορφίας είναι δυνατή η επίτευξη της μέγιστης ομαδικής αποτελεσματικότητας και απόδοσης, η ενίσχυση της καινοτομίας και η συνεργασία των μελών μεταξύ τους και με τα διευθυντικά στελέχη.
2. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., διασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων. Στο πλαίσιο αυτό, ένα γνήσια διαφοροποιημένο Δ.Σ. πρέπει να περιλαμβάνει και να εκμεταλλεύεται στο έπακρο τις δεξιότητες, απόψεις, ικανότητες, προσόντα, τις γνώσεις, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την επαγγελματική κατάρτιση, την εμπειρία, το γένος, την ισορροπία των φύλων, την ηλικία και άλλες ιδιότητες των μελών του.
3. Οι ανωτέρω παράμετροι διαφοροποίησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό της καλύτερης δυνατής σύνθεσης του Δ.Σ. και, εφόσον είναι εφικτό όταν διαπιστώνονται ανισορροπίες, πρέπει να εξισορροπούνται κατάλληλα.
4. Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Δ.Σ. γίνεται πάντοτε με γνώμονα την αξία, τα προσόντα, τις ικανότητες και την επαγγελματική εμπειρία εκάστου μέλους αλλά και του Δ.Σ. ως συνόλου, προκειμένου να εξασφαλίζεται η απαιτούμενη αποτελεσματικότητα αυτού.
5. Για την ανάδειξη των υποψηφίων μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας προτεραιότητα είναι η διασφάλιση ότι το Δ.Σ. συνεχίζει να διαθέτει ισχυρή ηγεσία και τον απαραίτητο συνδυασμό δεξιοτήτων, προκειμένου να υλοποιεί αποτελεσματικά την επιχειρηματική στρατηγική του Ομίλου.
6. Στην αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων για διορισμό στο Δ.Σ., η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών θα αξιολογεί τους υποψηφίους αξιοκρατικά, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, έτσι όπως αυτά ορίζονται τόσο από τον Νόμο όσο και από την εταιρική κουλτούρα και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας, λαμβανομένων επιπλέον υπόψη των πλεονεκτημάτων που εξασφαλίζει η διαφοροποίηση στο Δ.Σ. χωρίς αποκλεισμούς εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
7. Η Εταιρεία διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Κατά τούτο θα επιδιώκεται να υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

- πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. Η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για τον ορισμό μελών Δ.Σ.
8. Τα πρόσωπα που προτείνονται προς εκλογή θα πρέπει να είναι πρόσωπα τα οποία, ως σύνολο, θα διαθέτουν ποικιλία απόψεων, γνώσεων, κρίσης και επαγγελματικής εμπειρίας, δέσμευση για ενεργή και ουσιαστική συμμετοχή στο Δ.Σ. και τις Επιτροπές του, στοιχεία που απαιτούνται για την ορθή άσκηση των καθηκόντων τους και για τη διατήρηση στους κόλπους του Δ.Σ. ενός ισορροπημένου μίγματος προσόντων, ώστε να επιτυγχάνεται η χρηστή και συνετή διαχείριση της Εταιρείας.
 9. Κατά τη διαδικασία επιλογής, λαμβάνονται υπόψη η δομή, οι εξειδικευμένες δραστηριότητες και το περιβάλλον δραστηριοποίησης του Ομίλου, η πολυπλοκότητα των λειτουργιών του και ο ιδιαίτερος θεσμικός του ρόλος και χαρακτήρας, η ανάγκη σύνθεσης και ισορροπίας παλαιών και νέων μελών, η ισορροπία των φύλων, το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, οι ατομικές δεξιότητες και η αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα χρηματοοικονομικά, λογιστικά, ελεγκτικά, θέματα διαχείρισης κινδύνων και κεφαλαίων και θέματα νέας τεχνολογίας και νέας ψηφιακής εποχής, καθώς και η βασική κατανόηση των σχετικών νομικών και κανονιστικών πτυχών που υποστηρίζουν τις απαιτήσεις του Ομίλου.
 10. Στις διαδικασίες επιλογής των μελών του Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι επικρατέστεροι υποψήφιοι για το Δ.Σ. καλύπτουν τουλάχιστον έναν από τους τομείς πολυμορφίας που περιγράφονται ανωτέρω και δεν περιλαμβάνονται ήδη στο Δ.Σ. Ωστόσο σε κάθε περίπτωση, οι επικρατέστεροι υποψήφιοι δεν θα αναδεικνύονται αποκλειστικά και μόνο με γνώμονα την ενίσχυση της πολυμορφίας, καθώς αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά τη λειτουργία και την καταλληλότητα είτε του Δ.Σ. στο σύνολό του είτε των μελών του.

VII. Αξιολόγηση σε διαρκή βάση / Κριτήρια για την επαναξιολόγηση των μελών του Δ.Σ.

1. Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητά του. Για τον σκοπό αυτόν, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως. Επίσης ανά δύο έτη διενεργείται αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. από ανεξάρτητο εξωτερικό σύμβουλο.
2. Προς το σκοπό αυτό, η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών:
 - α) αξιολογεί περιοδικά και τουλάχιστον ετησίως την καταλληλότητα της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του και υποβάλλει εισηγήσεις προς αυτό σε σχέση με τυχόν απαιτούμενες μεταβολές,
 - β) αξιολογεί περιοδικά και τουλάχιστον ετησίως τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία σε ατομικό επίπεδο των μελών του Δ.Σ. και αυτού ως συνόλου και υποβάλλει σχετικές αναφορές στο Δ.Σ..



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

3. Το Δ.Σ., μέσω της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών, 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:
 - α) Όταν συμβαίνουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων:
 - i. Κατά τον διορισμό νέων μελών του Δ.Σ.,
 - ii. Κατά την αντικατάσταση μελών του Δ.Σ.,
 - iii. Κατά την ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., ιδίως εάν έχουν μεταβληθεί οι απαιτήσεις της θέσης ή εάν το μέλος έχει διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ. Σε αυτή την περίπτωση η αξιολόγηση θα πρέπει να περιορίζεται στα μέλη των οποίων η θέση έχει αλλάξει και στην ανάλυση των σχετικών πτυχών, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν πρόσθετες απαιτήσεις για τη θέση,
 - β) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
 - γ) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
 - δ) 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.
4. Επίσης το Δ.Σ., μέσω της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών, αξιολογεί εκ νέου την επαρκή χρονική δέσμευση ενός μέλους του Δ.Σ., εάν το εν λόγω μέλος αναλαμβάνει πρόσθετη διοίκηση ή αρχίσει να ασκεί νέες δραστηριότητες.
5. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ., εξετάζεται η δυνατότητα λήψης διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εντοπισθείσας αδυναμίας. Τέτοιου είδους διορθωτικά μέτρα μπορεί για παράδειγμα να είναι η παροχή πρόσθετης εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές στο ή στα μέλη του Δ.Σ., η ανακατανομή καθηκόντων, καθώς και οποιοδήποτε άλλο μέτρο κριθεί, κατά περίπτωση, σκόπιμο.
6. Η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών, καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και τα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.
7. Εάν η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. οφείλεται σε λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το Δ.Σ. μεριμνά για την παύση και την αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.
8. Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

VIII. Πρόγραμμα ένταξης και κατάρτισης των μελών του Δ.Σ.

1. Κάθε μέλος του Δ.Σ. θα πρέπει να είναι και να παραμένει ικανό για την εκπλήρωση των καθηκόντων του, μεταξύ άλλων μέσω της σε διαρκή βάση εκπαίδευσής του.
2. Η Εταιρεία θα εγγυάται ανά πάσα στιγμή την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., συμβάλλοντας στη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους, μέσα από τις διάφορες εκπαιδευτικές δράσεις που η Εταιρεία θεωρεί κατάλληλες για το σκοπό αυτό.
3. Η Εταιρεία θα εφαρμόζει μία διαδικασία εισαγωγικής κατάρτισης για τα νεοεκλεγέντα/νεοδιοριζόμενα μέλη του Δ.Σ. με στόχο να διευκολύνει την κατανόηση των μελών του σχετικά με τη δομή του Ομίλου και της Εταιρείας, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου, τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης και το ρόλο τους σε αυτά. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία θα διασφαλίζει ότι τους παρέχεται όλη η πληροφόρηση και η εκπαίδευση που απαιτείται για να συμβάλλουν αποτελεσματικά στις εργασίες του Δ.Σ. και στην εκπλήρωση της αποστολής του.
4. Δεδομένης της αξιολόγησης της καταλληλότητας στην οποία υποβάλλονται τα νέα μέλη, είναι αναμενόμενο και γίνεται δεκτό ότι διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, την εμπειρία και την τεχνογνωσία για να εκπληρώσουν το ρόλο τους. Εντούτοις, δεν είναι απαραίτητα όλοι ειδικοί σε όλα τα θέματα, τους επιχειρηματικούς τομείς ή πτυχές διακυβέρνησης. Γι αυτό το λόγο, η εκπαίδευση είναι ένας βασικός παράγοντας για τη συνεχή αποτελεσματικότητα του Δ.Σ. και μία διαρκής δέσμευση των μελών και της Εταιρείας.
5. Η Εταιρεία, θα διασφαλίσει τη διαθεσιμότητα των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων για την υλοποίηση κατάλληλων εισαγωγικών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε συνεχή και εξατομικευμένη βάση προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα πρόσωπα που απαρτίζουν το Δ.Σ. είναι κατάλληλα και μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντα ανάλογα με τις συγκεκριμένες ευθύνες τους και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές.

IX. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής

1. Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Τοποθετήσεως Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών, και στη συνέχεια, υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση.
2. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Τοποθετήσεως Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών και εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εφόσον εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Η Πολιτική επανεξετάζεται σε τακτή βάση και τουλάχιστον ετησίως προκειμένου να λαμβάνονται υπόψη οι τυχόν προσαρμογές που πρέπει να γίνονται σύμφωνα με το ρυθμιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές και κατευθύνσεις εταιρικής διακυβέρνησης.



ATHEX
Χρηματιστήριο Αθηνών

3. Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με τη συνδρομή της Επιτροπής Τοποθετήσεως Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και του Γραμματέα Δ.Σ., όπου κρίνεται σκόπιμο. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Χ. Τελικές διατάξεις

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

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.