

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

Ημερομηνία θέσης σε ισχύ: 02.07.2021

Αριθμός έκδοσης: 0

Έγκριση: Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με την από 01.07.2021 απόφαση και από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με την από 02.07.2021 απόφαση.

Αποδέκτες του εγγράφου: Το εγκεκριμένο έγγραφο έχει αναρτηθεί στο διαδίκτυο σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020, παράγραφος 3 και άρθρο 3.

Ιούλιος 2021

ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. Περιεχόμενο και νομικό πλαίσιο

1.1 Η Πολιτική και Διαδικασία Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της Εταιρίας (εφεξής η «Πολιτική») περιλαμβάνει το πλαίσιο κανόνων που διέπουν τη διαδικασία επιλογής και περιοδικής αξιολόγησης των προσώπων που ορίζονται ως μέλη του ΔΣ.

1.2 Η Πολιτική βασίζεται στις ισχύουσες ρυθμιστικές και κανονιστικές υποχρεώσεις και λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις που διατυπώνονται στα κάτωθι νομοθετήματα:

- Ν. 4706/2020, περί Εταιρικής Διακυβέρνησης Ανωνύμων Εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά,
- Εγκύκλιος αρ. 60/2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, περί κατευθυντήριων γραμμών για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020,
- Ν. 4548/2018, περί αναμόρφωσης του δικαίου Ανωνύμων Εταιρειών
- Ν. 4624/2019, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

2.1. Βασικός στόχος της Πολιτικής είναι η προσαρμογή των απαιτήσεων του Ν. 4706/2020 όπως περαιτέρω αναπτύσσονται στην υπ' αριθμ. 60/18.09.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, με τρόπο που να ανταποκρίνεται στο μέγεθος και στα ειδικότερα χαρακτηριστικά της Εταιρίας.

2.2. Στο πλαίσιο των ανωτέρω ρυθμίσεων οι άξονες στους οποίους κινείται η Πολιτική είναι οι ακόλουθοι:

- Η θέσπιση διαδικασιών ανάδειξης και διαδοχής των μελών ΔΣ
- Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας και αξιοπιστίας των Μελών του ΔΣ και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών
- Η θέσπιση κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών ΔΣ πριν την τοποθέτηση και μετά από αυτήν (σε περιοδική ή έκτακτη βάση)
- Η θέσπιση κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του ΔΣ
- Η διασφάλιση συνθηκών για την αποτελεσματική λειτουργία του ΔΣ και την εκπλήρωση του ρόλου του ως προς τις διοικητικές και εποπτικές του αρμοδιότητες.

3. Πεδίο εφαρμογής και αρχές διαμόρφωσης

3.1. Βάσει των γενικών χαρακτηριστικών της Εταιρίας

(α) Γενικά χαρακτηριστικά της Εταιρίας

Για τον προσδιορισμό των ρυθμίσεων των Κατευθυντηρίων που αφορούν την Εταιρία, λαμβάνεται υπόψη ότι η Εταιρία αποτελεί Ανώνυμη Εταιρία Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών κατά την έννοια του νόμου 4514/2018.

3.2. Βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών της Εταιρίας

(α) Ειδικά χαρακτηριστικά της Εταιρίας

(i) Μέγεθος Εταιρίας και χαρακτηριστικά δραστηριοτήτων:

Το μέγεθος της Εταιρίας με βάση το σύνολο ισολογισμού θεωρείται σχετικά μικρό λαμβάνοντας υπόψη τα μεγέθη της αγοράς της ευρωπαϊκής ένωσης.

Κατά το χρόνο εκπόνησης της Πολιτικής, οι επενδυτικές και παρεπόμενες υπηρεσίες που παρέχει η Εταιρία, τα χρηματοοικονομικά μέσα που προσφέρει και η επιχειρηματική της στρατηγική δεν φέρουν χαρακτηριστικά ιδιαίτερης πολυπλοκότητας ή ιδιαίτερα μεγάλου μεγέθους.

(ii) Νομική μορφή και στοιχεία εταιρικής δομής:

Η Εταιρία έχει μη πολύπλοκη νομική μορφή και δεν ανήκει σε όμιλο στον οποίο να υφίστανται αντίστοιχες απαιτήσεις αξιολόγησης αναλογικότητας ούτε είναι εισηγμένη σε ρυθμιζόμενη αγορά.

(iii) Γεωγραφική παρουσία και μέγεθος δραστηριοτήτων σε κάθε κράτος:

Η Εταιρία είναι θυγατρική εταιρία της εταιρίας με την επωνυμία AMBROSIA CAPITAL LTD με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο.

(iv) Προφίλ κινδύνου:

Το προφίλ κινδύνου της Εταιρίας (στρατηγική, διάθεση ανάληψης κινδύνου και πραγματικό προφίλ λαμβάνοντας υπόψη την εσωτερική διαδικασία αξιολόγησης της κεφαλαιακής επάρκειας) είναι σχετικά χαμηλό.

(β) Συνέπειες στη διαμόρφωση της Πολιτικής

Βάσει των παραπάνω χαρακτηριστικών της Εταιρίας (σχετικά μικρό μέγεθος και χαμηλός βαθμός πολυπλοκότητας δομής και δραστηριοτήτων), η Πολιτική περιλαμβάνει σχετικά απλουστευμένες διαδικασίες. Σε κάθε περίπτωση, η Πολιτική διασφαλίζει τη συμμόρφωση με:

- (i) τα κριτήρια που τίθενται στις κατευθυντήριες για αξιολόγηση καταλληλότητας μελών ΔΣ και προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις,
- (ii) τις απαιτήσεις διαφοροποίησης για τον καθορισμό των μελών του ΔΣ στο βαθμό που εφαρμόζονται στην Εταιρία,
- (iii) τη διασφάλιση επαρκών πόρων για την εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών ΔΣ.

4. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. Στόχος της εν λόγω πολιτικής είναι να υφίσταται ένα Διοικητικό Συμβούλιο υψηλής αποτελεσματικότητας. Ως τέτοιο θεωρείται ένα Διοικητικό Συμβούλιο με μια συγκροτημένη ομάδα, που συνεργάζεται με κοινή δέσμευση ως προς την προστασία και την ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της εταιρίας και των συμφερόντων των πελατών, αντί για μια τυπική συγκέντρωση στελεχών που διαχειρίζονται τις εταιρικές υποθέσεις χωρίς την ικανότητα εποικοδομητικής συνεργασίας και αναπτυξιακής προοπτικής.

5. Ορισμοί

Γεωγραφική προέλευση:	Η περιοχή στην οποία ένα πρόσωπο έχει αποκτήσει το πολιτισμικό, εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό του υπόβαθρο.
Διαφοροποίηση:	Η κατάσταση στο πλαίσιο της οποίας τα χαρακτηριστικά των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της ηλικίας, του φύλου, της γεωγραφικής προέλευσης και του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού υποβάθρου τους, διαφέρουν σε βαθμό που καθιστά δυνατή την ύπαρξη ποικιλίας απόψεων εντός του ΔΣ.
Διευθύνων σύμβουλος:	Το πρόσωπο που είναι αρμόδιο για τη διαχείριση και τον συντονισμό των συνολικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρίας, όπως προκύπτει από τις ρυθμίσεις του περί Εταιριών Νόμου και του Καταστατικού της Εταιρίας, σε συνδυασμό με τις εξουσίες που εκάστοτε αναθέτει το ΔΣ στα μέλη του.
Εισαγωγική κατάρτιση:	Κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο την προετοιμασία ενός προσώπου για να αναλάβει συγκεκριμένη νέα θέση ως μέλος του ΔΣ.
Εκπαίδευση:	Κάθε πρωτοβουλία ή πρόγραμμα με στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων, των γνώσεων ή των ικανοτήτων των μελών του ΔΣ, σε συνεχή βάση ή κατά περίπτωση.
Επιχειρηματικά Δεδομένα:	Οι πληροφορίες που αφορούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρίας, τους βασικούς κινδύνους στους οποίους αυτή εκτίθεται και τις επιπτώσεις της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου της Εταιρίας.
Εκτελεστική Ομάδα – Μη Εκτελεστική Ομάδα	Το σύνολο των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και το σύνολο των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ όπως εκάστοτε προκύπτουν.
Εξω-εταιρική Δραστηριότητα:	Οποιαδήποτε ουσιαστικής δραστηριότητα Μέλους ΔΣ εκτός της ενασχόλησής του με τις υποθέσεις της Εταιρίας και εκτός της κατοχής θέσεων μέλους ΔΣ σε άλλες οντότητες.
Καταλληλότητα:	Ο βαθμός στον οποίο κρίνεται ότι ένα πρόσωπο έχει καλή φήμη και διαθέτει, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό επίπεδο μαζί με άλλα πρόσωπα, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του/τους. Η καταλληλότητα καλύπτει επίσης την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξάρτητη βούληση κάθε μεμονωμένου ατόμου, καθώς και την ικανότητά του να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.
Μέλος:	Υποψήφιο ή διορισμένο μέλος του ΔΣ.
Μη εκτελεστικό Μέλος:	Μέλος του ΔΣ που έχει αρμοδιότητα για την επίβλεψη και την παρακολούθηση της λήψης αποφάσεων χωρίς να διαθέτει εκτελεστικά καθήκοντα εντός της Εταιρίας.
Περίοδος Αυξημένης	Οποιαδήποτε χρονική περίοδος κατά την οποία οι ανάγκες της Εταιρίας

Δραστηριότητας:	για την αφιέρωση χρόνου είναι ιδιαίτερα αυξημένες σε σχέση με τη συνήθη ροή των δραστηριοτήτων της (ενδεικτικά σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς, κατάστασης κρίσης, ή ως συνέπεια κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητες της Εταιρίας).
Πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις:	Εφόσον δεν είναι Μέλη του ΔΣ και δεν πρόκειται για το Διευθύνοντα Σύμβουλο, τα ακόλουθα πρόσωπα: <ul style="list-style-type: none"> - οι επικεφαλής των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνου - ο Γενικός Διευθυντής - οι επικεφαλής υποκαταστημάτων σε άλλα κράτη - οι επικεφαλής τμημάτων παροχής υπηρεσιών.

6. Έγκριση και αναθεώρηση πολιτικής

6.1. Η Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται από το ΔΣ υποβάλλεται δε προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

6.2. Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, διενεργεί σχετικές εισηγήσεις προς το ΔΣ και έχει την αρμοδιότητα:

- να ελέγχει τη συμφωνία της Πολιτικής προς τις διατάξεις που την διέπουν
- να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική καταλληλότητας επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρίας με το νομικό πλαίσιο και τις λοιπές διαδικασίες της
- να αναφέρει στο ΔΣ τους κινδύνους συμμόρφωσης και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής
- να διενεργεί προτάσεις για την αναθεώρηση του περιεχομένου της.

6.3. Το ΔΣ παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας πολιτικής και αξιολογεί τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της.

I. ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ

1. Αρμόδια πρόσωπα για τη διενέργεια εισηγήσεων

Για την ανάδειξη υποψηφίων Μελών του ΔΣ δεν προβλέπεται η σύσταση ειδικής επιτροπής. Η ανάδειξη των υποψηφίων πραγματοποιείται ως εξής:

- Στην περίπτωση ορισμού μελών από τη Γενική Συνέλευση, με βάση εισηγήσεις των εκπροσώπων του ΔΣ στη συνέλευση ή/και των μετόχων.
- Στην περίπτωση ορισμού μελών από το ΔΣ, με βάση εισηγήσεις των μελών του ΔΣ.

2. Περιπτώσεις αναζήτησης υποψηφιοτήτων προς υποβολή στα εταιρικά όργανα

Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της Εταιρίας, υποψηφιότητες προσώπων που προτείνονται για το ΔΣ 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 ΔΣ.

3. Πηγές αναζήτησης

3.1. Αναλόγως της θέσης του ΔΣ για την οποία παρίσταται ανάγκη αναζήτησης υποψηφίων μελών, η αναζήτηση πραγματοποιείται κατά κανόνα:

(α) Εφόσον παρίσταται ανάγκη εύρεσης εκτελεστικών μελών

- Στα υπάρχοντα μέλη των ανώτερων βαθμίδων προσωπικού της Εταιρίας
- Σε εξω-εταιρικά πρόσωπα που έχουν προσφέρει τις υπηρεσίες τους σε παρόμοιες επιχειρήσεις στο παρελθόν.

(β) Εφόσον παρίσταται ανάγκη εύρεσης μη εκτελεστικών ή ανεξάρτητων μελών

- Σε πρόσωπα που εντάσσονται στον ευρύτερο κύκλο γνωριμιών και εμπιστοσύνης των μελών ΔΣ ή των μετόχων
- Σε προσωπικότητες γενικής αποδοχής που μπορούν να προσδώσουν πρόσθετο κύρος στην Εταιρία (π.χ. καθηγητές πανεπιστημίου, πρώην δημόσιους λειτουργούς κλπ.)
- Σε πρόσωπα που συνδυάζουν επαγγελματική εμπειρία και ακαδημαϊκή μόρφωση και έχουν επιδείξει συνέπεια και επαγγελματική ευσυνειδησία σε οποιονδήποτε τομέα επιχειρηματικής ή συναφούς δραστηριότητας (π.χ. εμπορικές επιχειρήσεις, νομικές ή ελεγκτικές υπηρεσίες κλπ.).

3.2. Οι ανωτέρω πηγές δεν είναι δεσμευτικές, λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν μπορεί να αποκλεισθεί η περίπτωση ανεύρεσης προσώπων που είναι καταλληλότερα από τα ανωτέρω στο πλαίσιο διαφορετικών συνθηκών. Περαιτέρω δεν μπορεί να υπάρξει βεβαιότητα ότι η αναζήτηση στις ανωτέρω πηγές θα καταλήγει πάντοτε σε εύρεση επαρκούς αριθμού προσώπων ή σε αποδοχή της υποψηφιότητας από τα πρόσωπα αυτά. Σε τέτοιες περιπτώσεις εξετάζεται διαδοχικά:

- Η μη πραγματοποίηση αλλαγών στο ΔΣ ή η μη αντικατάσταση μελών, εφόσον αυτό είναι δυνατό
- Η ανεύρεση άλλων υποψηφίων που πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας.

4. Διαδικασία

Σε κάθε περίπτωση στην οποία παρίσταται ανάγκη ανεύρεσης νέου Μέλους ή Μελών, ακολουθούνται τα παρακάτω βήματα:

- (α) Ο Διευθύνων Σύμβουλος αναθέτει σε Μέλος του Δ.Σ. να καταγράψει τους λόγους ορισμού νέου μέλους και να συντάξει περιγραφή των αναγκών της θέσης και των απαιτούμενων ικανοτήτων καθώς και τυχόν υπάρχουσες υποψηφιότητες που ανταποκρίνονται στα εν λόγω κριτήρια.
- (β) Εφόσον υπάρχουν ήδη υποψήφια μέλη που να πληρούν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ο Διευθύνων Σύμβουλος λαμβάνει απόφαση για την ανάθεση της αναζήτησης υποψηφίων μελών σε στενότερο ή ευρύτερο κύκλο στελεχών της Εταιρίας, αναλόγως της περίπτωσης και τυχόν ανάγκης διαφύλαξης της εμπιστευτικότητας.

II. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ

A. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ

1. Γενικά

Στο παρόν μέρος ορίζονται τα κριτήρια καταλληλότητας που θα πρέπει να πληρούν τα μέλη του ΔΣ κατά το χρόνο που ορίζονται καθώς και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους. Τα κριτήρια αυτά, όπως κατωτέρω αναλύονται και αναλόγως της θέσης στην οποία αφορούν, θα λαμβάνονται υπόψη κατά τις αξιολογήσεις που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική.

2. Εξειδίκευση κριτηρίων

2.1 Κριτήριο αφιέρωσης επαρκούς χρόνου

2.1.1 Αντικείμενο της Αξιολόγησης

Το κριτήριο αφιέρωσης επαρκούς χρόνου αφορά στα εξής επιμέρους στοιχεία:

(i) Αν το Μέλος ΔΣ είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του.

Η εκτέλεση των αρμοδιοτήτων περιλαμβάνει:

- Την κατανόηση των Επιχειρηματικών Δεδομένων της Εταιρίας, λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις και την εμπειρία που ήδη διαθέτει το Μέλος ΔΣ
- Τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις του ΔΣ και στη λήψη αποφάσεων
- Την ενημέρωση σε διαρκή βάση σχετικά με τις υποθέσεις της Εταιρίας και ζητήματα που αφορούν τη δραστηριότητά της
- Τη μελέτη αναφορών και εκθέσεων που απευθύνονται στο ΔΣ και την προετοιμασία ή διατύπωση σχολίων, προτάσεων ή ερωτημάτων τόσο στο πλαίσιο της λειτουργίας όσο και στο πλαίσιο του ελέγχου των δραστηριοτήτων του ΔΣ
- Τη συμμετοχή σε τακτικές ή έκτακτες επιτροπές στις οποίες μπορεί να προβλέπεται η συμμετοχή Μέλους ή Μελών του ΔΣ.

(ii) Αν το Μέλος ΔΣ είναι σε θέση να εκπληρώνει τα καθήκοντά του σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

2.1.2 Παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη ως προς το υπό αξιολόγηση πρόσωπο

Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι παράγοντες:

(α) Ταυτόχρονες θέσεις μέλους ΔΣ σε άλλες οντότητες.

Χωρίς να είναι δυνατό να καθορισθούν εκ των προτέρων (στην παρούσα πολιτική) συγκεκριμένες παράμετροι βαθμολόγησης για την κάθε περίπτωση κατοχής θέσης σε άλλες οντότητες, θα πρέπει να εξετάζεται και να αποτυπώνεται στην αξιολόγηση ο τρόπος με τον οποίο η κατοχή της κάθε

συγκεκριμένης θέσης και του συνόλου αυτών επιδρά (i) στην ικανότητα αντίληψης των Επιχειρηματικών Δεδομένων της Εταιρίας και (ii) στον χρόνο που είναι απαραίτητος για την άσκηση των λοιπών καθηκόντων. Για το σκοπό της αξιολόγησης του παραπάνω στοιχείου εξετάζονται τα παρακάτω στοιχεία:

(i) *Ειδικά χαρακτηριστικά ως προς το είδος της οντότητας.*

Τομέας και είδος δραστηριότητας

- Εταιρία του ίδιου ομίλου (π.χ. εξετάζεται αν προκύπτουν συνέργειες που βελτιώνουν την ικανότητα αντίληψης και συμβάλλουν στην εξοικονόμηση χρόνου).
- Εταιρία του χρηματοοικονομικού κλάδου (π.χ. εξετάζεται κατά πόσο συμβάλλει στην ικανότητα αντίληψης στην εξοικονόμηση χρόνου).
- Εταιρία του μη χρηματοοικονομικού κλάδου ή οργανισμός που δεν επιδιώκει πρωτίστως εμπορικούς στόχους (π.χ. εξετάζεται κατά πόσο αυξάνει τις ανάγκες αφιέρωσης χρόνου του Μέλους, αποσπώντας τις προσπάθειές του Μέλους σε αντικείμενα που δεν σχετίζονται με τις δραστηριότητες της Εταιρίας).
- 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 (π.χ. εξετάζεται κατά πόσο δημιουργεί συνθήκες που οδηγούν στη μείωση του διαθέσιμου χρόνου του Μέλους).
- Μέγεθος, φύση, πεδίο και πολυπλοκότητα δραστηριοτήτων της άλλης οντότητας (συμπεριλαμβανομένης της εντός ή εκτός ΕΕ λειτουργίας της).

(ii) *Είδος της θέσης και των αρμοδιοτήτων στην άλλη οντότητα και χρόνος που αυτή απαιτεί.*

Σχετικώς λαμβάνεται υπόψη το είδος του ρόλου που κατέχει το Μέλος όπως π.χ.:

- θέση διευθύνοντος προσώπου
- θέση εκτελεστικού μέλους
- θέση μη εκτελεστικού μέλους
- θέση εκπροσώπου μέλους που είναι νομικό πρόσωπο
- θέση αναπληρωματικού μέλους
- θέση που δημιουργεί ανάγκες παρουσίας σε συνεδριάσεις ΔΣ και σχετικών επιτροπών ή και διεκπεραίωσης εργασιών σχετικών με αυτές.

(β) Ειδικές παράμετροι διαμόρφωσης διαθέσιμου χρόνου

- γεωγραφική παρουσία του Μέλους και απαιτούμενος χρόνος ταξιδιών για κάθε θέση, συμπεριλαμβανομένης αυτής που κατέχει στην Εταιρία
- τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του Μέλους εντός της Εταιρίας που επηρεάζουν ουσιαστικά το χρόνο που μπορεί να αφιερωθεί από το μέλος στα καθήκοντά του στο ΔΣ
- άλλες εξω-εταιρικές Δραστηριότητες του Μέλους που επηρεάζουν ουσιαστικά το διαθέσιμο χρόνο.

(γ) Απαιτήσεις διαθέσιμου χρόνου στο πλαίσιο των καθηκόντων Μέλους ΔΣ

Οι απαιτήσεις αυτές διαμορφώνονται λαμβάνοντας υπόψη:

- τον αριθμό προγραμματισμένων συνεδριάσεων του ΔΣ και τον πιθανό αριθμό έκτακτων συνεδριάσεων εντός ή εκτός του ΔΣ (π.χ. συσκέψεις με εποπτικές αρχές, με εξωτερικούς συμβούλους κλπ.)
- την απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση του συγκεκριμένου μέλους, βάσει των καθηκόντων του και της ήδη υπάρχουσας γνώσης και εμπειρίας
- ειδικές απαιτήσεις για τον κάθε διαφορετικό ρόλο, αναλόγως των καθηκόντων και των απαιτούμενων ικανοτήτων και του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης της θέσης (λαμβάνοντας υπόψη τη διαφοροποίηση των καθηκόντων των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών Μελών)

2.2. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα

(α) Αντικείμενο αξιολόγησης

Αξιολογείται κατά πόσο το μέλος έχει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία ώστε:

- να γνωρίζει ή (κατόπιν κατάλληλης ενημέρωσης) να κατανοεί την επιχειρηματική δραστηριότητα και τους κινδύνους που αναλαμβάνει η Εταιρία σε επίπεδο ανάλογο των ατομικών αρμοδιοτήτων του ή αυτών στις οποίες συμμετέχει στο πλαίσιο συλλογικών οργάνων
- να κατανοεί σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρίας, το ρόλο και τις ευθύνες του και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων
- προκειμένου περί μη εκτελεστικού μέλους, να είναι σε θέση να προβαίνει σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζει την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

(β) Παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη ως προς το αξιολογούμενο πρόσωπο

Εξετάζονται και λαμβάνονται υπόψη, αναλόγως της θέσης και των αρμοδιοτήτων:

- (i) Μορφωτικό επίπεδο και συνάφειά του με τον τομέα δραστηριότητας της Εταιρίας
- (ii) Εμπειρία σε προηγούμενες θέσεις
- (iii) Ανάλυση της πρακτικής πείρας του Μέλους σε σχέση με συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καθήκοντα ως προς τα οποία αξιολογείται
- (iv) Θεωρητική και πρακτική εμπειρία σχετικά με:
 - τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές αγορές
 - στοιχεία νομικού και κανονιστικού πλαισίου
 - στοιχεία σχεδιασμού και υλοποίησης επιχειρηματικής στρατηγικής
 - παρακολούθηση και διαχείριση οικονομικών-χρηματοπιστωτικών κινδύνων
 - λογιστική και ελεγκτική
 - δραστηριότητες αξιολόγησης συστημάτων εποπτείας και ελέγχου χρηματοπιστωτικών οργανισμών
 - ερμηνεία χρηματοοικονομικών στοιχείων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και εντοπισμό προβλημάτων επί αυτών.

(γ) Διαφοροποιημένοι παράγοντες για μη εκτελεστικά μέλη

Ός προς τα μη εκτελεστικά μέλη, οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα για την αποτελεσματική άσκηση των εποπτικών τους καθηκόντων 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.

(δ) Αξιολόγηση γενικών δεξιοτήτων

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η δομή της Εταιρίας και η σύνθεση του ΔΣ δεν περιλαμβάνει στοιχεία πολυπλοκότητας, λαμβάνονται υπόψη οι κάτωθι δεξιότητες των μελών του Δ.Σ. τόσο για τα **Εκτελεστικά Μέλη όσο και για τα Μη εκτελεστικά Μέλη**:

- Κρίση (ικανότητα στάθμισης δεδομένων και τρόπων δράσης και συναγωγή λογικών συμπερασμάτων)
- Επικοινωνία (ικανότητα μετάδοσης μηνυμάτων με κατανοητό και κατάλληλο τρόπο)
- Ηγετική ικανότητα (δυνατότητα να καθοδηγήσει μια ομάδα)
- Ομαδικό πνεύμα (ικανότητα στην κινητοποίηση των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων και του απαραίτητου επιπέδου επαγγελματικής επάρκειας της ομάδας εργασίας για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου)
- Αφοσίωση: ταύτιση με τις επιδιώξεις της Εταιρίας και αίσθημα συμμετοχής
- Ικανότητα αναγνώρισης και πρόληψης δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων
- Εξωτερική ενημέρωση (παρακολούθηση εξελίξεων, ενημέρωση για συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο κλπ.)
- Αυθεντικότητα (συνέπεια μεταξύ λόγων και πράξεων και ειλικρινής επικοινωνία των προθέσεων του)
- Αίσθημα ευθύνης (συνειδητοποίηση αντικτύπου ενεργειών).

Το Μέλος του ΔΣ θα θεωρείται ότι διαθέτει τα απαραίτητα στοιχεία σε επαρκή βαθμό, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο. Ελλείψει λοιπών στοιχείων, για την πλήρωση ενός ή περισσότερων από τα παραπάνω κριτήρια θα μπορεί να λαμβάνεται υπόψη με γενικό τρόπο η επιστημονική κατάρτιση και επαγγελματική εμπειρία ή συγκεκριμένα επαγγελματικά επιτεύγματα. Η προσωπική εμπειρία των προσώπων που διενεργούν την αξιολόγηση με το κάθε Μέλος (στο πλαίσιο των εργασιών της Εταιρίας εφόσον πρόκειται για υπάρχοντα Μέλη ή της διενέργειας συνέντευξης εφόσον πρόκειται για προς ένταξη Μέλη) και τυχόν συστάσεις τρίτων αξιόπιστων προσώπων (εφόσον πρόκειται για προς ένταξη Μέλη) θα λαμβάνεται υπόψη εφόσον δεν αμφισβητείται η αξιοπιστία τους.

B. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ**1. Γενικά**

Στο παρόν μέρος ορίζονται τα στοιχεία συμπεριφοράς και χαρακτήρα που θα πρέπει να διαθέτει το κάθε Μέλος και η σχετική βαρύτητά τους όπου αυτό προβλέπεται.

Για τη διαμόρφωση του παρόντος μέρους έχουν ληφθεί υπόψη οι ακόλουθες παραδοχές:

(α) Για τη συνδρομή των στοιχείων της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας ενός μέλους ΔΣ, δεν είναι ρεαλιστικά δυνατό να υπάρξει ποτέ σαφής τοποθέτηση εκ των προτέρων, παρά μόνο εκτός αν έχουν

τεθεί υπόψη της Εταιρίας σημαντικά στοιχεία ιστορικού αρνητικής συμπεριφοράς του προσώπου που θα προβλέπεται ότι συνιστούν εμπόδιο στον ορισμό του (π.χ. καταδικαστικές αποφάσεις). Σε κάθε άλλη περίπτωση – και εκτός αν ορίζεται διαφορετικά για ειδικούς λόγους – θα πρέπει να τεκμαίρεται ότι οι σχετικές ιδιότητες συντρέχουν στο πρόσωπο του Μέλους, με την επιφύλαξη μεταγενέστερης επαναξιολόγησης.

(β) Η εκτίμηση του στοιχείου της ανεξάρτητης βούλησης προϋποθέτει την παρατήρηση της συμπεριφοράς ενός προσώπου σε βάθος χρόνου και στο συγκεκριμένο περιβάλλον της Εταιρίας, εκτός αν υπάρχει συγκεκριμένο ζήτημα σύγκρουσης συμφερόντων. Ως εκ τούτου, το συγκεκριμένο στοιχείο δεν αναμένεται ότι θα καταλαμβάνει ιδιαίτερα μεγάλη έκταση κατά το στάδιο της αρχικής αξιολόγησης.

2. Εξειδίκευση κριτηρίων

2.1. Φήμη, ειλικρίνεια εντιμότητα και ακεραιότητα

(α) Αντικείμενο αξιολόγησης

Το Μέλος του ΔΣ θα θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, ειλικρίνεια, εντιμότητα και ακεραιότητα, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο.

Τέτοιοι λόγοι θα θεωρείται ότι υπάρχουν στις παρακάτω περιπτώσεις, με την επιφύλαξη της διαβάθμισης ως προς τη σοβαρότητα της κάθε περίπτωσης, όπως προκύπτει στις επόμενες παραγράφους:

- καταδικαστική απόφαση ή ομολογία διάπραξης αδικήματος που τιμωρείται από ποινικές διατάξεις, το οποίο σχετίζεται με χρηματοοικονομικές, εμπορικές, διοικητικές δραστηριότητες ή με ζητήματα εμπιστοσύνης και εντιμότητας (π.χ. απάτη, υπεξαίρεση, πλαστογραφία κλπ.)
- επιβολή σοβαρών διοικητικών κυρώσεων στο ίδιο το πρόσωπο για ζητήματα που σχετίζονται με χρηματοοικονομικές δραστηριότητες (π.χ. Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς) ή εν γένει επιχειρηματικές δραστηριότητες (φορολογικές, τελωνειακές, ασφαλιστικές παραβάσεις, εργατική νομοθεσία κλπ.)
- επιβολή αστικών-εμπορικών μέτρων που αφορούν την οικονομική δραστηριότητα του προσώπου και την ικανότητά του να ασκήσει καθήκοντα διοίκησης (π.χ. πτώχευση).

(β) Στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη

Για την παραπάνω διαπίστωση λαμβάνονται υπόψη

- (i) οι πληροφορίες που παρέχονται στο πλαίσιο της διαδικασίας αρχικής αξιολόγησης,
- (ii) σημαντικά συμβάντα που τυχόν παράγονται κατά τη διάρκεια της θητείας του Μέλους (συμπεριλαμβανομένων συμπεριφορών που δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο κυρώσεων αλλά καταδεικνύουν έλλειμμα εντιμότητας ή ειλικρίνειας, όπως π.χ. η απόκρυψη σημαντικών στοιχείων ή ζητημάτων κλπ.)
- (iii) ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών συμβάντων ή σσοнос σημασίας κατά τη διάρκεια της θητείας του Μέλους (εφόσον συντρέχει περίπτωση).

(γ) Τρόπος αξιολόγησης αρνητικών περιστατικών

Τυχόν αρνητικά περιστατικά που διαπιστώνονται βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών εκτιμώνται με διαφορετική βαρύτητα βάσει των ειδικότερων πτυχών τους ώστε να εξάγονται δίκαια συμπεράσματα. Ιδίως συνεκτιμώνται:

- (i) Γενικά χαρακτηριστικά της κύρωσης και της διαδικασίας
 - το είδος της διαδικασίας (π.χ. ποινική, πειθαρχική, διοικητική, αστική, άσκηση διευθυντικού δικαιώματος)
 - ο χαρακτηρισμός της βαρύτητας των κατηγοριών/αιτιάσεων ή των πράξεων που διαπιστώθηκαν (π.χ. πειθαρχικό παράπτωμα, έκπτωση από αξίωμα, διοικητική παράβαση, πταίσμα, πλημμέλημα, κακούργημα κλπ.)
 - η φάση εξέλιξης της διαδικασίας (π.χ. άσκηση δίωξης, έκδοση απόφασης και κατά πόσο υπόκειται σε ένδικα μέσα, επανεξέταση, ανάκληση, θεραπεία κλπ.)
 - η φύση και το ύψος τυχόν επιβληθείσας κύρωσης.
- (ii) Χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς που αποτέλεσε αντικείμενο κυρώσεων
 - κατά πόσο η συμπεριφορά σχετίζεται με παράβαση της νομοθεσίας που διέπει τις χρηματοοικονομικές δραστηριότητες (ιδίως επενδυτικές, συμβουλευτικές, τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες που αφορούν χρηματοπιστωτικά μέσα ή μέσα πληρωμής, νομοθεσία περί πρόληψης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, διαφθορά, κατάχρηση αγοράς κλπ.)
 - κατά πόσο η συμπεριφορά σχετίζεται με δραστηριότητες που αφορούν την άσκηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, οικονομικής ή φορολογικής φύσεως παραβάσεις ή ζητήματα διοίκησης και προβληματικής άσκησης καθηκόντων ευθύνης και εντιμότητας-εμπιστοσύνης
 - κατά πόσο η συμπεριφορά αφορούσε πράξεις ή παραλείψεις του μέλους ή επηρέασε το μέλος κυρίως λόγω της ιδιότητάς του στη διοίκηση νομικού προσώπου ή λόγω άλλης ιδιότητάς του και εν γένει ο βαθμός και το είδος συμμετοχής του στην εν λόγω συμπεριφορά
 - κατά πόσο η συμπεριφορά του εν λόγω προσώπου εμπειρείχε στοιχεία που δημιουργούν αμφιβολίες για την εντιμότητα ή ακεραιότητα του προσώπου.
- (iii) Στοιχεία ελάττωσης της βαρύτητας του περιστατικού
 - τυχόν μέτρα αποκατάστασης και συμμόρφωσης που υλοποίησε το εν λόγω πρόσωπο σε συνέχεια της σχετικής διαδικασίας
 - ο χρόνος που έχει παρέλθει και συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το ληφθέν μέτρο
 - το γεγονός της παραμονής ή διαγραφής συγκεκριμένης κύρωσης σε/από σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν έλευση του χρόνου παραγραφής.

2.2. Ανεξάρτητη βούληση- Σύγκρουση Συμφερόντων

(α) Αντικείμενο αξιολόγησης

Το Μέλος του ΔΣ θα θεωρείται ότι διαθέτει επαρκή βαθμό ανεξάρτητης βούλησης, αν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, σε ό,τι αφορά:

- (i) την ικανότητα ουσιαστικής αξιολόγησης και αμφισβήτησης εισηγήσεων και αποφάσεων και εν γένει την επίδειξη θάρρους και κριτικής σκέψης (π.χ. υποβολή ερωτημάτων, αντίσταση σε φαινόμενα ομαδικής συμπεριφοράς)

(ii) την έλλειψη συγκρούσεων συμφερόντων οι οποίες να θέτουν σε ουσιαστικό κίνδυνο τα συμφέροντα της Εταιρίας ή των πελατών της και τη συμμόρφωση της Εταιρίας με την εφαρμοστέα νομοθεσία.

(β) Στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη

(i) Όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά θάρρους, πεποίθησης και ικανότητας ουσιαστικής αξιολόγησης και αμφισβήτησης των αποφάσεων και εισηγήσεων

Η εκτίμηση γίνεται κατά γενικό τρόπο. Επίκληση συγκεκριμένων στοιχείων λαμβάνει χώρα όπου τέτοια στοιχεία υπάρχουν και είναι γνωστά ή δεν μπορούν να αγνοηθούν (π.χ. δηλωμένη πρόθεση του προσώπου να συμπλέει με συγκεκριμένες τάσεις και πρόσωπα ανεξαρτήτως του περιεχομένου των αποφάσεων κλπ.).

Στην περίπτωση νέου Μέλους που δεν έχει υπάρξει στο παρελθόν μέλος του προσωπικού της Εταιρίας γίνεται αποδεκτό ότι τα στοιχεία της προσωπικότητας δεν θα μπορούν – πλην εξαιρέσεων στις οποίες προκύπτουν συγκεκριμένα δεδομένα – να αναφέρονται σε παρελθοντικές περιόδους. Στην περίπτωση υπάρχοντος Μέλους που υπόκειται σε περιοδική αξιολόγηση ή νέου Μέλους που έχει υπάρξει μέλος του προσωπικού της Εταιρίας σε πρόσφατη περίοδο, αξιολογούνται στοιχεία της προσωπικότητας όπως έχουν εκδηλωθεί κατά την παρουσία τους στην Εταιρία στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους.

(ii) Όσον αφορά την ενδεχόμενη ύπαρξη συγκρούσεων συμφερόντων

Λαμβάνονται υπόψη πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων, όπως ειδικότερα αναφέρονται στην πολιτική πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων της Εταιρίας. Επιπλέον και σε κάθε περίπτωση, λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθες περιπτώσεις υπαρκτών ή δυνητικών συγκρούσεων:

α. οικονομικά συμφέροντα (π.χ. δικαιώματα ιδιοκτησίας και ιδιότητας μέλους, συμμετοχές και άλλα οικονομικά συμφέροντα σε πελάτες ή άλλες επιχειρήσεις που έχουν οικονομικές σχέσεις με την Εταιρία

β. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με τους κατόχους πλειοψηφικών συμμετοχών στην Εταιρία (πλην της σχέσης που προκύπτει μέσω της θέσης τους στην Εταιρία)

γ. προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη του προσωπικού της Εταιρίας ή με οντότητες που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης

δ. άλλες θέσεις απασχόλησης και προηγούμενες θέσεις απασχόλησης στο πρόσφατο παρελθόν (π.χ. σε βάθος πενταετίας σε άλλα ιδρύματα)

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 που έχει συγκρουόμενα συμφέροντα σε σχέση με αυτά της Εταιρίας

ζ. πολιτική επιρροή ή πολιτικές σχέσεις.

Σε μια τέτοια περίπτωση, η αξιολόγηση θα είναι αρνητική μόνο εφόσον διαπιστώνεται ότι η φύση της εν λόγω σύγκρουσης παρεμποδίζει την ικανότητά του Μέλους να ασκεί τα καθήκοντά του ανεξάρτητα και αντικειμενικά και, επιπλέον:

- η εν λόγω σύγκρουση δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί με τη λήψη ειδικών μέτρων περιορισμού (π.χ. η αποχή του Μέλους από ψηφοφορίες που αφορούν θέματα σχετικά με τη

σύγκρουση δεν επαρκεί ώστε αυτή να μην παράγει αποτελέσματα, συναρμοδιότητα με άλλα Μέλη σε συγκεκριμένα καθήκοντα ή έλεγχος πράξεων κλπ.)

- παρόλο που η εν λόγω σύγκρουση είναι αντιμετωπίσιμη με σχετικά μέτρα, υπάρχουν άλλοι παράγοντες που δυσχεραίνουν τη λήψη ή την εφαρμογή των μέτρων αυτών ή την καθιστούν προβληματική (π.χ. ολιγομελές ΔΣ, ύπαρξη μεγάλου αριθμού Μελών που βρίσκονται ήδη σε αντίστοιχες καταστάσεις).

Γ. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΔΣ

1. Γενικά

Στο παρόν μέρος ορίζονται τα κριτήρια καταλληλότητας που θα πρέπει να πληροί το ΔΣ ως συλλογικό όργανο καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του. Η συλλογική καταλληλότητα εκτιμάται εκ νέου:

(α) σε κάθε περίπτωση αλλαγής στη σύνθεση του ΔΣ, μερικής ή συνολικής

(β) στην περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των δραστηριοτήτων και των αναλαμβανομένων κινδύνων της Εταιρίας

(γ) στο πλαίσιο της περιοδικής αξιολόγησης του ΔΣ και της επανεξέτασης των ρυθμίσεων εταιρικής διακυβέρνησης

(δ) σε κάθε άλλη έκτακτη περίπτωση στην οποία μπορεί να τίθεται υπό αμφισβήτηση η συλλογική καταλληλότητα του ΔΣ.

Όπου δεν προβλέπεται διαφορετικά η συλλογική αξιολόγηση γίνεται χωριστά για την ομάδα των εκτελεστικών μελών (Εκτελεστική Ομάδα) και για την ομάδα των μη εκτελεστικών μελών (μη Εκτελεστική Ομάδα), εφόσον υπάρχει.

2. Εξειδίκευση κριτηρίων

2.1. Ικανότητα κατανόησης των δραστηριοτήτων της Εταιρίας

2.1.1. Αντικείμενο αξιολόγησης

Αξιολογείται κατά πόσο η σύνθεση της Εκτελεστικής Ομάδας και αυτή της μη Εκτελεστικής Ομάδας, εφόσον υφίσταται, επιτρέπουν στην κάθε μια από αυτές να έχουν πλήρη εικόνα:

- της φύσης των δραστηριοτήτων

- των βασικών κινδύνων που αντιμετωπίζει.

2.1.2. Κριτήρια αξιολόγησης

Ως κριτήρια για την αξιολόγηση αυτή λαμβάνονται υπόψη τα παρακάτω:

Εκτελεστική και Μη Εκτελεστική Ομάδα

Καλύπτεται τουλάχιστον ένας από τους παρακάτω τομείς σε ακαδημαϊκό επίπεδο ή/και σε προϋπηρεσία κατά περίπτωση (τουλάχιστον 1 από κάθε πρόσωπο):

- Παροχή επενδυτικών υπηρεσιών σε τουλάχιστον ένα από τα αντικείμενα δραστηριοποίησης της Εταιρίας (συνεκτιμώμενης της κατοχής σχετικής ή ανώτερης πιστοποίησης) (για τα εκτελεστικά μέλη)

Ενασχόληση με τον ευρύτερο χρηματοοικονομικό τομέα σε εποπτευόμενες επιχειρήσεις (πιστωτικά ιδρύματα, ΑΕΔΑΚ, ΕΠΕΥ, διαχειριστές εναλλακτικών επενδύσεων κλπ.) (για τα μη εκτελεστικά μέλη)

- Οικονομικά – λογιστικά ή ελεγκτική

- Διοίκηση ή διαχείριση επιχειρήσεων ή άλλων συλλογικών μορφών δραστηριότητας.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η Εταιρία δεν έχει την υποχρέωση καθορισμού ελάχιστου αριθμού μη εκτελεστικών μελών, στην περίπτωση στην οποία υπάρχει μόνο ένα μη εκτελεστικό μέλος, εξετάζεται αν αυτό το μέλος καλύπτει τουλάχιστον έναν από τους παραπάνω τομείς.

2.2. Ικανότητα λήψης αποφάσεων (σύνολο των μελών)

2.2.1. Αντικείμενο αξιολόγησης

Αξιολογείται κατά πόσο τα μέλη του ΔΣ (συνολικά και όχι κατά ομάδες) είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας

(α) το επιχειρηματικό μοντέλο

(β) τη διάθεση ανάληψης κινδύνου

(γ) τη στρατηγική

(δ) τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία.

2.2.2. Κριτήρια αξιολόγησης

Εξετάζεται

(α) αν η πλειοψηφία των μελών έχει προϋπηρεσία τουλάχιστον 2 ετών σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων εταιριών ή σε θέσεις οργανισμών τα καθήκοντα των οποίων απαιτούσαν τη λήψη σημαντικών αποφάσεων (συμπεριλαμβανομένης και της προϋπηρεσίας στην Εταιρία που έχει συμπληρωθεί κατά το χρόνο της αξιολόγησης)

(β) αν η πλειοψηφία των μελών έχει προϋπηρεσία τουλάχιστον 6 μηνών σε οποιαδήποτε θέση σε επιχειρήσεις τουλάχιστον αντίστοιχου μεγέθους και πολυπλοκότητας με αυτό της Εταιρίας (συμπεριλαμβανομένης και της Εταιρίας).

2.3. Ικανότητα αμφισβήτησης (Μη Εκτελεστική Ομάδα)

2.3.1. Αντικείμενο αξιολόγησης

Αξιολογείται κατά πόσο τα μέλη της Μη Εκτελεστικής Ομάδας, συλλογικά, είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική αμφισβήτηση και παρακολούθηση των εισηγήσεων και πράξεων της Εκτελεστικής Ομάδας. Η αξιολόγηση αυτή διενεργείται εφόσον υπάρχουν μη εκτελεστικά μέλη στο ΔΣ.

2.3.2. Κριτήριο αξιολόγησης

Ερευνάται

(α) αν τουλάχιστον το 1/3 του συνολικού αριθμού των μη εκτελεστικών Μελών είναι επαγγελματικά ανεξάρτητο σε σχέση με την Εταιρία

(β) αν τουλάχιστον το 1/3 του συνολικού αριθμού των μη εκτελεστικών Μελών έχει πανεπιστημιακή μόρφωση ή (εναλλακτικά) έχει προϋπηρεσία σε θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού συμβουλίου άλλης επιχείρησης ή σε θέση με ελεγκτικές αρμοδιότητες (ενδεικτικά κανονιστική συμμόρφωση, διαχείριση κινδύνων, εσωτερικό έλεγχο, ελεγκτικοί οίκοι κλπ.)

III. ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑ

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η παρούσα Πολιτική συντάσσεται με την πεποίθηση ότι ένα Διοικητικό Συμβούλιο που έχει να επιδείξει ένα ευρύ φάσμα προοπτικών και πολυμορφίας βρίσκεται σε πλεονεκτικότερη θέση έναντι άλλων Διοικητικών Συμβουλίων με περιορισμένο φάσμα, καθώς η ύπαρξη πολυμορφίας επιτρέπει στην Εταιρεία να εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες της αγοράς και να διαχειριστεί αποτελεσματικά τους κινδύνους. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να έχει υψηλή απόδοση εάν αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα μελών με ποικίλες, αλλά συμπληρωματικές ομάδες δεξιοτήτων ή γνώσεων. Η κουλτούρα του διαμορφώνεται θετικά με τις διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις και οπωσδήποτε θα είναι αρκετά αντιπροσωπευτική των αξιών της Εταιρίας. Με αυτόν τον τρόπο, το Διοικητικό Συμβούλιο διαμορφώνει τελικά μία προοδευτική και στοχαστική αντίληψη των υποθέσεων του, ενώ παράλληλα προάγει τη συνετή ανάληψη κινδύνων. Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται και η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία σε ποσοστό επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Παράλληλα, λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην υφίσταται ή επιτρέπεται ουδείς απολύτως αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, γέννησης, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, παρουσίας και μοναδικό ρόλο επιλογής να έχουν τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας που προσδιορίζονται με την παρούσα Πολιτική. Η επίτευξη ουσιαστικής και όχι μόνο τυπικής πολυμορφίας εντός των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί ένα σημαντικό εχέγγυο για την συνολική αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

IV. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

A. ΑΡΜΟΔΙΟ ΟΡΓΑΝΟ

Για την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των Μελών του ΔΣ και δεδομένης της δομής και της μη πολυπλοκότητας της εταιρίας δεν κρίνεται σκόπιμο να δημιουργηθεί Επιτροπή Αξιολόγησης των μελών του ΔΣ στην περίπτωση εκλογής, αντικατάστασης Μελών, ανανέωσης θητείας ή και αποχώρησης χωρίς αντικατάσταση. Η αξιολόγηση θα γίνεται από τον Πρόεδρο/ Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρίας με τη συνδρομή, εφόσον απαιτείται, του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου/Κανονιστικής Συμμόρφωσης

B. ΧΡΟΝΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

(α) Πρότερη αξιολόγηση

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας λαμβάνει χώρα πριν τον ορισμό νέου Μέλους ΔΣ ή την ανανέωση της θητείας του

Η συλλογική αξιολόγηση του ΔΣ εξετάζεται σε κάθε περίπτωση αλλαγής Μέλους ή Μελών (συμπεριλαμβανομένης και της αποχώρησης χωρίς αντικατάσταση) ή διορισμού πρόσθετων Μελών.

Στην περίπτωση κατά την οποία τα εταιρικά όργανα (Γενική Συνέλευση, ΔΣ) λαμβάνουν αποφάσεις για τον ορισμό προσώπων χωρίς να έχει διενεργηθεί αξιολόγηση, τότε η αξιολόγηση διενεργείται ταυτόχρονα κατά τη συνεδρίαση των οργάνων αυτών ή αμέσως μετά.

Στην περίπτωση ανανέωσης θητείας Μέλους ή εφόσον πρόκειται για εισδοχή Μέλους το οποίο προέρχεται από το προσωπικό της εταιρίας και απασχολείται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας (υπάλληλος, εξωτερικός συνεργάτης, έμμισθη εντολή κλπ) και εφόσον δεν υπάρχουν εμφανή στοιχεία βάσει των οποίων να μπορεί να αμφισβητηθεί αυτή, δεν απαιτείται περαιτέρω αξιολόγηση.

(β) Περιοδική αξιολόγηση

Η περιοδική αξιολόγηση διενεργείται κάθε 3 έτη.

Η περιοδική αξιολόγηση αφορά τόσο το κάθε Μέλος ατομικά, όσο και το ΔΣ ως σύνολο.

Η περιοδική ατομική αξιολόγηση δεν διενεργείται για μέλη που συμμετέχουν στο ΔΣ για χρόνο μικρότερο των δύο ετών. Στην περίπτωση αυτή, για τη συλλογική αξιολόγηση του ΔΣ λαμβάνεται υπόψη το αποτέλεσμα της αρχικής ατομικής αξιολόγησης των εν λόγω νέων Μελών, εκτός αν υφίστανται διαπιστωμένα στοιχεία που ενισχύουν το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της Συλλογικής καταλληλότητας (π.χ. επιτυχής άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων από νέο μέλος, απόκτηση ειδικών γνώσεων κλπ.).

(γ) Έκτακτη επανεξέταση

Στις περιπτώσεις που, κατά τη διάρκεια του έτους, υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας, μπορεί να κριθεί σκόπιμη η επανεξέταση της αξιολόγησης των Μελών. Ειδικότερα, εφόσον:

- ασκηθεί ποινική δίωξη ή κατατεθεί αίτηση κήρυξης σε πτώχευση

- εκδοθούν τελεσίδικες αποφάσεις επί των ανωτέρω
- προκύψουν περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων
- στερηθούν την επαγγελματική τους άδεια, ή τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές
- ληφθεί οποιασδήποτε αντικειμενική και εξακριβωμένη πληροφορία από την αγορά, που δημιουργεί επιφυλάξεις για την αξιοπιστία των Μελών, λαμβάνοντας επίσης υπόψη τις διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η απόφαση για την επανεξέταση ή μη της καταλληλότητας και αξιοπιστίας θα λαμβάνεται κατά περίπτωση, ανάλογα με τη σοβαρότητα του γεγονότος, από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Γ. ΒΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

1. Κατάλογοι δικαιολογητικών και πληροφοριών

1.1. Με φροντίδα του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης καταρτίζονται τα ακόλουθα έντυπα:

(α) Κατάλογος δικαιολογητικών:

Στο φάκελο κάθε μέλους θα πρέπει να υπάρχει το βιογραφικό του σημείωμα, οι σχετικές πιστοποιήσεις που έχει λάβει από διάφορους φορείς (πχ Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς), ερωτηματολόγιο συμπληρωμένο από το ίδιο το μέλος αναφορικά με τυχόν κωλύματα, τη φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα, οικονομικά συμφέροντα κλπ

(β) Έντυπο αξιολόγησης:

Καταρτίζεται ερωτηματολόγιο για την αρχική και μετέπειτα αξιολόγηση

1.2. Τα ανωτέρω έντυπα εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και επαναξιολογούνται κάθε τριετία.

2. Συλλογή δικαιολογητικών

2.1. Στην περίπτωση κατά την οποία υπάρχει πρόθεση για την πραγματοποίηση αλλαγών στη σύνθεση του ΔΣ, ο Δ/νων Σύμβουλος μπορεί να αναθέτει στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης να συλλέξει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και τις απαιτούμενες πληροφορίες ερχόμενα σε επαφή με το υποψήφιο Μέλος, όπου αυτό απαιτείται.

2.2. Στην περίπτωση της περιοδικής αξιολόγησης, τα δικαιολογητικά και οι απαιτούμενες πληροφορίες συγκεντρώνονται εγκαίρως πριν το χρόνο διενέργειας της Έκθεσης.

3. Σύνταξη και υποβολή έκθεσης

3.1. Για την κάθε περίπτωση αξιολόγησης (ατομικής ή συλλογικής) συντάσσεται σχετική Έκθεση, στην οποία καταγράφεται κατά πόσο προκύπτει σαφώς η πλήρωση ή η μη πλήρωση των κριτηρίων ή τυχόν ελλείψεις στα δικαιολογητικά και στοιχεία οι οποίες δεν έχουν εγκαίρως συμπληρωθεί από τα αξιολογούμενα πρόσωπα.

3.2. Οι Εκθέσεις, συνοδευόμενες με τα δικαιολογητικά στα οποία αναφέρονται, διαβιβάζονται στο ΔΣ προς το σκοπό της διαμόρφωσης της τελικής εισήγησης.

3.3. Στην περίπτωση κατά την οποία διαπιστώνονται αμφιβολίες για τις οποίες απαιτείται η διενέργεια κρίσης, ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης καταγράφει τα σχετικά ζητήματα και τα παραπέμπει στο ΔΣ, παρέχοντας σχετική τεκμηρίωση, προς λήψη οριστικής απόφασης.

Σχετικώς σημειώνονται:

- η κρισιμότητα των κριτηρίων που ενδεχομένως δεν πληρούνται
- τυχόν διαπίστωση ενδεχόμενης αντίθεσης προς ρητές διατάξεις του νόμου
- τυχόν ειδικές προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούνται προκειμένου συγκεκριμένο χαρακτηριστικό ενός Μέλους να θεωρείται ότι δεν επηρεάζει την καταλληλότητα ή αξιοπιστία.

3.4. Οι εκθέσεις τηρούνται σε ειδικό αρχείο, με φροντίδα του Υπευθύνου Συμμόρφωσης.

3.5. Κάθε σχετική πληροφόρηση που συλλέγεται τηρείται ως αυστηρά εμπιστευτική και δεν γνωστοποιούνται πληροφορίες, εκτός των όσων προβλέπονται ρητά στην παρούσα Πολιτική και αποτελούν προϋπόθεση για την επιτυχή ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, στοιχεία της αξιολόγησης δύναται να διατίθενται στις Εποπτικές Αρχές ή σε άλλα μέρη (όπως π.χ. ελεγκτές) μόνον εφόσον αυτό είναι απαραίτητο στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων τους.

Δ. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Κάθε Πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας, με την ανάληψη της θέσης ευθύνης του, λαμβάνει γνώση αυτής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια Όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας και αξιοπιστίας.

V. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

A. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Σε κάθε περίπτωση ορισμού νέου Μέλους, ανατίθεται στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης να προσδιορίσει τις ανάγκες εισαγωγικής κατάρτισης για το συγκεκριμένο Μέλος και να διατυπώσει πρόταση σχετικού προγράμματος.

Το εύρος των αναγκών και του προγράμματος διαμορφώνεται αναλόγως:

(α) Του ήδη υπάρχοντος γνωστικού, ακαδημαϊκού και επαγγελματικού επιπέδου του Μέλους. Στο πλαίσιο αυτό:

- Στην περίπτωση Μέλους που προέρχεται από το προσωπικό της Εταιρίας ή που έχει διατελέσει Μέλος και στο παρελθόν και γνωρίζει τις δραστηριότητες της Εταιρίας και τους αναλαμβανόμενους κινδύνους, μπορεί να αποφασισθεί ότι θα πραγματοποιείται μόνο το πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισης.
- Στην περίπτωση Μέλους που έχει κριθεί κατάλληλο βάσει της μόρφωσης και εμπειρίας του και έχει γνώση της φύσης των δραστηριοτήτων και κινδύνων της Εταιρίας, το πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισης αποσκοπεί στην εξοικείωση με τις ιδιαίτερες πτυχές της δραστηριότητας της Εταιρίας και των επιμέρους υπηρεσιών της, και με τον τρόπο λειτουργίας της
- Στην περίπτωση Μέλους που έχει κριθεί κατάλληλο υπό την προϋπόθεση περαιτέρω εκπαίδευσης, καταγράφονται τα αντικείμενα στα οποία έχει κριθεί ότι υπάρχουν ελλείψεις προς συμπλήρωση.

(β) Των χαρακτηριστικών της θέσης και των καθηκόντων του Μέλους

- Στην περίπτωση εκτελεστικού Μέλους, το πρόγραμμα καλύπτει σε μεγαλύτερο βαθμό το αντικείμενο των εκτελεστικών καθηκόντων που ανατίθενται και τους σχετιζόμενους με αυτό κινδύνους, και, σε γενικότερη κλίμακα, ζητήματα διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης της Εταιρίας και ζητήματα οργάνωσης και διοικητικής λειτουργίας
- Στην περίπτωση μη εκτελεστικού (ανεξάρτητου ή μη) Μέλους, το πρόγραμμα καλύπτει γενικές γνώσεις σχετικά με το αντικείμενο των υπηρεσιών της Εταιρίας, ζητήματα διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης και ζητήματα οργάνωσης και διοικητικής λειτουργίας.

B. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Η υλοποίηση του προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης:

1. Τμήματα προγράμματος

(α) Βασικό μέρος

Το βασικό μέρος περιλαμβάνει τα ακόλουθα γενικά αντικείμενα:

- Λειτουργία και συνεδριάσεις του ΔΣ
- Κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης
- Πλαίσιο λειτουργίας και εποπτείας της Εταιρίας
- Εσωτερικός κανονισμός και λοιπές ρυθμίσεις.

(β) Ειδικά μέρη

- Γενική παρουσίαση δραστηριοτήτων και βασικών κινδύνων της Εταιρίας
- Ειδική κατάρτιση σε επιμέρους δραστηριότητες που σχετίζονται με συγκεκριμένα καθήκοντα
- Ειδικά ζητήματα κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων
- Ειδικά ζητήματα πρόληψης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες.

2. Φορείς υλοποίησης

Το βασικό μέρος υλοποιείται κατά κανόνα μέσω ενημερωτικών συναντήσεων του εκάστοτε Μέλους με το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και μέσω της παράδοσης των σχετικών Κανονισμών και εγχειριδίων. Η διάρκειά του δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα από τον ορισμό του Μέλους.

Τα ειδικά μέρη υλοποιούνται μέσω ενημερωτικών συναντήσεων του εκάστοτε Μέλους με τον επικεφαλής της αρμόδιας μονάδας της Εταιρίας. Η διάρκειά του δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα από τον ορισμό του Μέλους.

Το σύνολο των ανωτέρω συναντήσεων προγραμματίζεται με φροντίδα του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Τα αρμόδια πρόσωπα για την υλοποίηση του προγράμματος δύνανται, εφόσον το κρίνουν απαραίτητο, να προγραμματίζουν συναντήσεις με τρίτα πρόσωπα (π.χ. εξωτερικούς ελεγκτές, εξωτερικούς νομικούς συμβούλους, εκπροσώπους αρμοδίων αρχών κλπ.) στο βαθμό που κάτι τέτοιο είναι δυνατό, εφόσον κρίνουν ότι απαιτείται για την πληρότητα του προγράμματος.

Γ. ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Κατά τη διάρκεια της θητείας τους, τα μέλη του ΔΣ συμμετέχουν στις δράσεις συνεχούς εκπαίδευσης (ενημερώσεις από εξωτερικούς συμβούλους της Εταιρίας, σεμινάρια ή προγράμματα επιμόρφωσης τρίτων φορέων, ενημερωτικές δράσεις των εποπτικών αρχών) στις οποίες καλείται να συμμετάσχει το προσωπικό της Εταιρίας.

Η συμμετοχή τους αυτή καταγράφεται από το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

VI. ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

1. Η Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ.3 του Ν. 4706/2020. Ως ουσιώδεις νοούνται οι προτεινόμενες τροποποιήσεις που επιφέρουν παρεκκλίσεις και μείζονος σημασίας μεταβολές στο περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και τα σε αυτή αποτυπωθέντα Κριτήρια Καταλληλότητας.

2. Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, διενεργεί σχετικές εισηγήσεις προς το ΔΣ και έχει την αρμοδιότητα:

- να ελέγχει τη συμφωνία της Πολιτικής προς τις διατάξεις που την διέπουν
- να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική καταλληλότητας επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρίας με το νομικό πλαίσιο και τις λοιπές διαδικασίες της
- να αναφέρει στο ΔΣ τους κινδύνους συμμόρφωσης και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής
- να διενεργεί προτάσεις για την αναθεώρηση του περιεχομένου της.

3. Το ΔΣ παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της παρούσας πολιτικής και αξιολογεί τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με την από 01.07.2021 απόφαση και από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας με την από 02.07.2021 απόφαση, με έναρξη ισχύος την 02.07.2021

Η παρούσα Πολιτική είναι αναρτημένη στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://ambrosiacapital.gr/> και είναι δημόσια προσβάσιμη σε κάθε ενδιαφερόμενο.