

**Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψήφιων
Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Προοίμιο

Η Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «**Πολιτική**») είναι ένα έγγραφο της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών Α.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία»), το οποίο καθορίζει τις αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, τον διορισμό, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση.

Την Πολιτική συμπληρώνει η «Διαδικασία Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου», όπου προβλέπεται η συγκεκριμένη διαδικασία που πρέπει να ακολουθείται κυρίως από την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων, στην οποία ανατίθεται διά της παρούσας Πολιτικής η υποχρέωση λογοδοσίας.

Η Πολιτική συμμορφώνεται με το ισχύον νομοθετικό και το κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών «Κοινών Κατευθυντήριων Γραμμών σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις», της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (European Securities and Markets Authority – ESMA) και της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (European Banking Authority – EBA) (εφεξής οι «**Κατευθυντήριες Γραμμές ESMA - EBA**») και του Οδηγού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) για τις αξιολογήσεις της καταλληλότητας, καθώς και με τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης. Επίσης, πληροί τις απαιτήσεις που ορίζονται στο Πλαίσιο Συνεργασίας (Relationship Framework Agreement – RFA με το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΤΧΣ), λαμβανομένου υπόψη του ν. 3864/2010 (εφεξής ο «**Νόμος περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας**»), όπως ισχύει.

1. Στόχοι

Στόχοι της Πολιτικής είναι:

- 1.1. Να θέσει τις γενικές αρχές που παρέχουν καθοδήγηση στην Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Βιωσιμότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων (εφεξής η «**ΕΕΔΒΑΥ**») και στον Πρόεδρό της σχετικά με την επιλογή, την αξιολόγηση και την υποβολή προτάσεων για υποψήφια Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σχετικά με την αντικατάσταση Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την ανανέωση της θητείας τους.
- 1.2. Να θέσει τα κριτήρια, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων διαφοροποίησης, για την επιλογή των υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την αξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.
- 1.3. Να θέσει τα κριτήρια για την αξιολόγηση σε διαρκή βάση της ατομικής καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 1.4. Να θεσπίσει μία διαφανή, αποτελεσματική και αποδοτική από άποψη χρόνου διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων.

2. Γενικές αρχές

2.1. Συμμόρφωση

Η Πολιτική έχει σχεδιαστεί με σκοπό να ανταποκρίνεται στις νομοθετικές και στις κανονιστικές απαιτήσεις στις οποίες υπόκειται η Εταιρεία.

2.2. Ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου και της ΕΕΔΒΑΥ όσον αφορά τη διαδικασία καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων

Σύμφωνα με τις κανονιστικές οδηγίες και τις βέλτιστες πρακτικές, το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω της ΕΕΔΒΑΥ, είναι υπεύθυνο για την εκκίνηση και τον συντονισμό της διαδικασίας καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων, καθώς και για την παροχή σχετικής καθοδήγησης, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των Μετόχων. Η ΕΕΔΒΑΥ επιτελεί συμβουλευτικό ρόλο προς το Διοικητικό Συμβούλιο, εντοπίζοντας υποψηφίους οι οποίοι, κατά τη γνώμη της, πληρούν τα σχετικά κριτήρια ανάδειξης υποψηφίων. Οι προτάσεις της υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο για έλεγχο και τελική υποβολή στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων

(εφεξής η «ΓΣΜ»). Η ΕΕΔΒΑΥ μπορεί επίσης να συμβουλευεί, μέσω του Διοικητικού Συμβουλίου, άλλα μέρη με δικαιώματα διορισμού των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (όπως το ΤΧΣ) σχετικά με την καταλληλότητα των υποψηφίων που προτείνουν. Η ΓΣΜ ή άλλα τρίτα μέρη που ορίζει ο νόμος διατηρούν πάντοτε την εξουσία για την τελική εκλογή των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.3. Καταλληλότητα υποψηφίων

Η ΕΕΔΒΑΥ προτείνει για Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υποψηφίους που θεωρεί ότι είναι κατάλληλοι σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται στο εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο και στην παρούσα Πολιτική. Η καταλληλότητα καθορίζεται με βάση τα κριτήρια της Πολιτικής για τους υποψηφίους (καταλληλότητα βάσει ικανοτήτων και ήθους και γενική καταλληλότητα) και τις τρέχουσες ανάγκες σύνθεσης. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο κρίνεται ότι ένα πρόσωπο έχει καλή φήμη και διαθέτει, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό επίπεδο, από κοινού με τα άλλα Μέλη, επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκή πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων του και κατανοεί με σαφήνεια τη φιλοσοφία, τις αξίες και τη συνολική στρατηγική της Εταιρείας. Η καταλληλότητα καλύπτει επίσης την ειλικρίνεια, την ακεραιότητα και την ανεξαρτησία κρίσης κάθε μεμονωμένου ατόμου, καθώς και την ικανότητά του να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

Σε συνέχεια των ανωτέρω, σε περίπτωση που τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πληρούν τις απαιτήσεις που έχουν τεθεί, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, στο πλαίσιο του Ενιαίου Εποπτικού Μηχανισμού (εφεξής η «αρμόδια αρχή»), έχει την εξουσία να απομακρύνει αυτά τα Μέλη από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η ΕΕΔΒΑΥ, εντός του προαναφερθέντος πλαισίου, εξετάζει σε περιοδική βάση την καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αξιοποιώντας αξιολογήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και κάθε άλλη σχετική διαθέσιμη πληροφορία.

2.4. Διαφοροποίηση ως προς το φύλο

Μέσω των προτάσεών της για την ανάδειξη υποψηφίων, η ΕΕΔΒΑΥ διασφαλίζει ότι δίνεται προτεραιότητα στους στόχους διαφοροποίησης ως προς το φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με την Πολιτική Διαφοροποίησης της Εταιρείας. Με βάση τις βέλτιστες πρακτικές, η εκπροσώπηση των γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διαμορφωθεί σε ποσοστό τουλάχιστον 30%. Αν η επίτευξη του συγκεκριμένου ποσοστού δεν είναι εφικτή, λόγω μη διαθεσιμότητας υποψηφίων που πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων της ενότητας 3 της παρούσας Πολιτικής, πρέπει να παρέχεται σαφής εξήγηση στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης και να τίθεται σε εφαρμογή διαδικασία διαρκούς αναζήτησης στελεχών, προκειμένου ο στόχος να επιτευχθεί το συντομότερο δυνατόν.

2.5. Διαφοροποίηση και συμπερίληψη

Σύμφωνα με την Πολιτική Διαφοροποίησης που έχει θεσπιστεί, η Εταιρεία:

- i. σέβεται και υπερασπίζεται τη διαφοροποίηση ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, οικογενειακής κατάστασης, γενετήσιου προσανατολισμού, γενετικών χαρακτηριστικών, αναπηρίας, φυλής, χρώματος, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή πολιτικών φρονημάτων, εθνοτικής ή κοινωνικής καταγωγής, υπηκοότητας ή τυχόν άλλης παραμέτρου που δεν συνδέεται με την απασχόληση,
- ii. αναγνωρίζει την ανάγκη για διαφοροποίηση σε σχέση με τις δεξιότητες, το υπόβαθρο, τις γνώσεις και την πείρα, προκειμένου να διευκολύνει την εποικοδομητική συζήτηση και την ανεξάρτητη σκέψη,
- iii. σέβεται την αρχή των ίσων ευκαιριών για κάθε φύλο και λαμβάνει μέτρα για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διοικητικές θέσεις, προκειμένου να διασφαλίζει ότι συνολικά υπάρχει μία πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ομάδα υποψηφίων για τις θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Προκειμένου η ΕΕΔΒΑΥ να εκπληρώσει τον ρόλο της για τη διατήρηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, καταβάλλει προσπάθειες να ελέγχει τους

υποψηφίους που προτείνει το ΤΧΣ, εντός του πλαισίου που θέτει ο Νόμος περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας.

2.6. Καθορισμός στόχων εισαγωγικής κατάρτισης και εκπαίδευσης

Σύμφωνα με την Πολιτική Εισαγωγικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία μεριμνά για την εισαγωγική κατάρτιση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ούτως ώστε να τους παρέχεται η δυνατότητα να κατανοήσουν σαφώς τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς, τη δομή, το επιχειρηματικό μοντέλο, το προφίλ κινδύνου και τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον ρόλο των Μελών στο πλαίσιο αυτό, να κατανοήσουν καλύτερα τις διεθνείς, τις ευρωπαϊκές και τις εθνικές εξελίξεις οικονομικού και κανονιστικού χαρακτήρα στον χρηματοοικονομικό τομέα και τον αντίκτυπό τους στην Εταιρεία και να βελτιώνουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις ή τις ικανότητές τους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σε διαρκή ή σε ad hoc βάση.

Η Εταιρεία προβλέπει επίσης τη διοργάνωση σχετικών γενικών και, κατά περίπτωση, εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση πρέπει επίσης να προωθεί την ευαισθητοποίηση του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με τα οφέλη της διαφοροποίησης εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας.

Η Εταιρεία διαθέτει επαρκείς ανθρώπινους και χρηματοοικονομικούς πόρους για την εισαγωγική κατάρτιση και την εκπαίδευση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

2.7. Σχεδιασμός διαδοχής

Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει την ύπαρξη κατάλληλης διαδικασίας σχεδιασμού διαδοχής για την ομαλή συνέχιση της διαχείρισης και της διακυβέρνησης των υποθέσεων της Εταιρείας μετά την αποχώρηση ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως στην περίπτωση Εκτελεστικού Μέλους ή/και Μέλους Επιτροπής, σύμφωνα με την Πολιτική Σχεδιασμού Διαδοχής της Εταιρείας. Η ΕΕΔΒΑΥ επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο στη δημιουργία των αναγκαίων προϋποθέσεων για την εξασφάλιση αποτελεσματικής διαδοχής και συνέχειας στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της.

3. Κριτήρια καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων

3.1. Γενικές διατάξεις

Προκειμένου να θεωρηθεί κατάλληλος από το Διοικητικό Συμβούλιο και την ΕΕΔΒΑΥ, ο πιθανός υποψήφιος πρέπει: να πληροί τις απαιτήσεις καταλληλότητας, να πληροί τις απαιτήσεις ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, να μην έχει συστηματική σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρεία, να μην έχει κωλύματα με βάση τη σχετική νομοθεσία και να είναι σε θέση να αφιερώσει επαρκή χρόνο στο Διοικητικό Συμβούλιο. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 3.6.11., όλοι οι υποψήφιοι πρέπει να υποβάλουν δήλωση ότι πληρούν τις σχετικές απαιτήσεις.

3.2. Δεοντολογικά πρότυπα και εμπιστοσύνη

Ο υποψήφιος πρέπει να είναι προσηλωμένος στην τήρηση των ύψιστων δεοντολογικών προτύπων και να έχει επιδείξει ακεραιότητα σε όλες τις προηγούμενες ή/και τις τρέχουσες επιχειρηματικές ή άλλες δημόσιες υποχρεώσεις του. Η ΕΕΔΒΑΥ διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν άριστο ιστορικό επιδόσεων σε αυτό τον τομέα.

3.3. Φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα

3.3.1. Θα πρέπει να θεωρείται ότι ένα Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτει καλή φήμη, καθώς και ειλικρίνεια και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, ειδικότερα λαμβανομένων υπόψη των σχετικών διαθέσιμων πληροφοριών για τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 3.3.2 έως 3.3.4. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας πρέπει επίσης να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ή σκάνδαλων σημασίας στη φήμη ενός Μέλους.

3.3.2. Με την επιφύλαξη τυχόν θεμελιωδών δικαιωμάτων, κάθε σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, συνεκτιμώντας το είδος της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, τον ρόλο του εμπλεκόμενου προσώπου, την ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία, την αποδεικτική ισχύος των ευρημάτων και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Πρέπει επίσης να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα ή την επιβολή του μέτρου, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του Μέλους. Τυχόν σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, συνεκτιμώντας τις περιόδους παραγραφής που ισχύουν σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο

3.3.3. Με την επιφύλαξη του τεκμηρίου της αθωότητας που εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, καθώς και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

- α. καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος που βρίσκονται σε εξέλιξη, και ειδικότερα:
 - i. αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις χρηματοπιστωτικές δραστηριότητες ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοπιστωτικά μέσα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή για κάποιο από τα συναφή βασικά αδικήματα της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, για τη διαφθορά, για τη χειραγώγηση της αγοράς ή για την κατάχρηση προνομιακών πληροφοριών και για την τοκογλυφία,
 - ii. αδικήματα ανεντιμότητας, απάτης ή άλλα οικονομικά εγκλήματα,
 - iii. φορολογικά αδικήματα, είτε διαπράττονται άμεσα είτε έμμεσα, συμπεριλαμβανομένων των αδικημάτων μέσω παράνομων συστημάτων αρμπιτράζ μερισμάτων,
 - iv. άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά τις εταιρείες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών,
- β. άλλα σχετικά τρέχοντα ή παλαιότερα ευρήματα και μέτρα που λαμβάνονται από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις χρηματοπιστωτικές, τις ασφαλιστικές δραστηριότητες ή τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες ή οποιονδήποτε από τα ζητήματα που αναφέρονται στο στοιχείο α. ανωτέρω.

3.3.4. Κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διακρίνεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και ειλικρίνειας. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας πρέπει να εξετάζονται επίσης τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

- α. τυχόν ενδείξεις ότι ο ενδιαφερόμενος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες αρχές,
- β. απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας,
- γ. οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση,
- δ. έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία αφορά και πρόσωπα που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μίας οντότητας,
- ε. τυχόν άλλες ενδείξεις ή σοβαροί ισχυρισμοί βασισμένοι σε σχετικές, έγκυρες και αξιόπιστες πληροφορίες που υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα δεοντολογίας,
- στ. η διενέργεια ή μη από άλλη αρμόδια αρχή αξιολόγησης της φήμης του διοριζομένου ως αγοραστή ή ως προσώπου που διευθύνει την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων στοιχείων για την ταυτότητα της εν λόγω αρχής, την ημερομηνία αξιολόγησης και στοιχείων που τεκμηριώνουν το αποτέλεσμα αυτής της αξιολόγησης),

καθώς και η παροχή συγκατάθεσης του ατόμου, όπου απαιτείται, για την αναζήτηση τέτοιου είδους πληροφοριών, για τη δυνατότητα επεξεργασίας τους και για τη χρήση των παρεχόμενων πληροφοριών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας,

- ζ. η διενέργεια ή μη προηγούμενης αξιολόγησης του διοριζομένου από αρχή που εντάσσεται στο πλαίσιο άλλου, μη χρηματοοικονομικού, τομέα (συμπεριλαμβανομένων στοιχείων για την ταυτότητα της εν λόγω αρχής και στοιχείων που τεκμηριώνουν το αποτέλεσμα αυτής της αξιολόγησης).

3.3.5. Κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να δηλώνει όλες τις οικονομικές διασυνδέσεις του με την Εταιρεία πριν από την τοποθέτησή του. Οποιαδήποτε καταδίκη ή άσκηση ποινικής δίωξης με αμετάκλητο βούλευμα για αδικήματα που σχετίζονται με το οικονομικό έγκλημα αποτελεί λόγο παύσης της θητείας του εν λόγω Μέλους.

3.4. Έλλειψη πολιτικών δεσμών

Οι υποψήφιοι για το Διοικητικό Συμβούλιο δεν πρέπει να κατέχουν ή να έχουν καταλάβει, την τετραετία πριν από τον διορισμό τους, σημαντικό δημόσιο αξίωμα, όπως το αξίωμα του αρχηγού κράτους ή του πρωθυπουργού, ανώτερο πολιτικό αξίωμα, ανώτερο κυβερνητικό, δικαστικό ή στρατιωτικό αξίωμα ή σημαντικές θέσεις, όπως ανώτερα στελέχη δημόσιων επιχειρήσεων ή στελέχη πολιτικών κομμάτων.

3.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

3.5.1. Η διάθεση επαρκούς χρόνου αξιολογείται κατά περίπτωση, λαμβανομένης υπόψη της αρχής της αναλογικότητας.

3.5.2. Η ΕΕΔΒΑΥ πρέπει να αξιολογεί σε περιοδική βάση αν ένα Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων του, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Εταιρείας, των βασικών κινδύνων που αναλαμβάνει και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου.

3.5.3. Τα Μέλη πρέπει επίσης να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, μετεγκατάστασης της Εταιρείας, απόκτησης συμμετοχής, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κατάστασης κρίσης ή κάποιας σοβαρής δυσχέρειας σε σχέση με μία ή περισσότερες από τις δραστηριότητές της, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.

3.5.4. Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα Μέλος, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- α. ο αριθμός των θέσεων Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω Μέλος σε χρηματοοικονομικές και σε μη χρηματοοικονομικές εταιρείες, λαμβανομένης υπόψη των πιθανών συνεργειών σε περιπτώσεις στις οποίες οι θέσεις αυτές κατέχονται εντός του ίδιου ομίλου, μεταξύ άλλων και σε περίπτωση στην οποία το Μέλος ενεργεί εξ ονόματος νομικού προσώπου ή ως αναπληρωτής Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- β. το μέγεθος, η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το Μέλος κατέχει θέση Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, και ειδικότερα εάν πρόκειται για οντότητα εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ),
- γ. η γεωγραφική παρουσία του Μέλους και ο χρόνος ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο,
- δ. ο αριθμός των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ε. οι θέσεις Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω Μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους,
- στ. τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, εκτός του επίσημου προγράμματος

συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου,

- ζ. η φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του Μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων, όπως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Προέδρου ή Μέλους Επιτροπής, κατά πόσο το Μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση, καθώς και η ανάγκη παρουσίας του εν λόγω Μέλους σε συνεδριάσεις στις εταιρείες που αναφέρονται στο στοιχείο α. και στην Εταιρεία,
- η. άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα και εντός και εκτός της ΕΕ,
- θ. η απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση,
- ι. τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του Μέλους που η Εταιρεία θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από το Μέλος,
- ια. διαθέσιμη συναφής συγκριτική αξιολόγηση σχετικά με τον χρόνο που αφιερώνει το Μέλος.

3.5.5. Κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και πρέπει να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτό τον χρόνο στην εκτέλεση του ρόλου του.

3.5.6. Η ΕΕΔΒΑΥ πρέπει να παρακολουθεί αν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των Μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου είναι όλα στοιχεία που αποτελούν δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται. Η Επιτροπή θα έχει ως βασικό σημείο αναφοράς τις ατομικές αξιολογήσεις του Προέδρου.

3.5.7. Η ΕΕΔΒΑΥ πρέπει επίσης να εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από μεμονωμένα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.5.8. Η ΕΕΔΒΑΥ πρέπει να τηρεί αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και πολιτικών θέσεων που κατέχουν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα εν λόγω αρχεία επικαιροποιούνται όταν ένα Μέλος γνωστοποιεί στην Εταιρεία κάποια μεταβολή και όταν σχετικές μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Εταιρείας. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, η ΕΕΔΒΑΥ πρέπει να επαναξιολογεί την ικανότητα του Μέλους να τηρεί τη δέσμευση που έχει αναλάβει ως προς τον απαιτούμενο χρόνο που πρέπει να αφιερώνει για τη θέση του.

3.5.9. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να κατέχουν ταυτόχρονα περισσότερους από έναν από τους ακόλουθους συνδυασμούς θέσεων Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου σε άλλους ομίλους πέραν του Ομίλου της Alpha Υπηρεσιών και Συμμετοχών: (α) μία θέση Εκτελεστικού Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και δύο θέσεις Μη Εκτελεστικού Μέλους, (β) τέσσερις θέσεις Μη Εκτελεστικού Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Οι θέσεις εντός του ίδιου ομίλου εταιρειών δεν προσμετρώνται ως διακριτές θέσεις. Οι θέσεις Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους δεν προσμετρώνται. Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να εξουσιοδοτήσουν Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να καταλάβουν μία επιπλέον θέση Μη Εκτελεστικού Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

3.6. Επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκής πείρα

3.6.1. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει:

- α. Να διαθέτουν επικαιροποιημένες και επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την άσκηση των καθηκόντων τους και για να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους κινδύνους που αναλαμβάνει σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους, συμπεριλαμβανομένης της επαρκούς κατανόησης των τομέων για τους οποίους ένα

μεμονωμένο Μέλος δεν είναι άμεσα αρμόδιο, αλλά είναι συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

- β. Να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Εταιρείας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και, κατά περίπτωση, τη δομή του Ομίλου και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν από αυτήν. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην τήρηση κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και εταιρικής συμπεριφοράς εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας.

Ειδικότερα, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή νόμων και κανονισμών και των διοικητικών διατάξεων που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την οδηγία (ΕΕ) 2015/849 πρέπει να έχουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκή πείρα σε σχέση με τον εντοπισμό και την αξιολόγηση του κινδύνου νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, καθώς και σε σχέση με τις πολιτικές, τους ελέγχους και τις διαδικασίες στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας. Πρέπει να κατανοούν σαφώς την Εταιρεία και το επιχειρηματικό της μοντέλο, καθώς και τον βαθμό στον οποίο αυτό εκθέτει την Εταιρεία σε κινδύνους νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.

3.6.2. Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της επάρκειας ως προς τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα, πρέπει να 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, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας,
- γ. η πρακτική και η επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις,
- δ. οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.6.3. Για τη δέουσα αξιολόγηση των δεξιοτήτων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η ΕΕΔΒΑΥ εξετάζει το ενδεχόμενο χρήσης του ενδεικτικού καταλόγου σχετικών δεξιοτήτων που παρατίθεται στο παράρτημα II των Κατευθυντήριων Γραμμών ESMA - EBA, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης που κατέχει το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.6.4. Πρέπει δε να εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο και προφίλ του Μέλους και κατά πόσο σχετίζεται με τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή με άλλους σχετικούς τομείς. Ειδικότερα, με την επιφύλαξη των νομοθετικών διατάξεων που είναι σε ισχύ, η εκπαίδευση στους τομείς της τραπεζικής και των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της στρατηγικής, της διαχείρισης κινδύνων, του εσωτερικού ελέγχου, της χρηματοοικονομικής ανάλυσης, του ανθρωπίνου δυναμικού, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, της Πληροφορικής, των θεμάτων που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG) και των ποσοτικών μεθόδων μπορεί γενικά να θεωρείται ότι είναι συναφής με τον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

3.6.5. Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Μέλος απαιτείται να διαθέτει, όπως και όλα τα Μέλη, βασικές θεωρητικές γνώσεις τραπεζικής, οι οποίες ποικίλλουν ανάλογα με το συγκεκριμένο επιχειρηματικό μοντέλο της Εταιρείας και αφορούν τα ακόλουθα θέματα:

- α. τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές,
- β. τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο (κατανόηση του χρηματοοικονομικού κανονιστικού περιβάλλοντος, ζητημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και των νομικών ευθυνών μίας εταιρείας και ενός Διοικητικού Συμβουλίου),
- γ. τον στρατηγικό σχεδιασμό, την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου μίας εταιρείας και την υλοποίηση αυτών, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας ανάλυσης οικονομικού πλαισίου και οικονομικών τάσεων και παροχής μακροπρόθεσμης προοπτικής για σκοπούς επιχειρηματικού σχεδιασμού,

- δ. τη διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μείωση των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει μία εταιρεία),
- ε. τη λογιστική και την ελεγκτική,
- στ. την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων μίας εταιρείας και τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και αποτελεσματικών συστημάτων ελέγχου,
- ζ. την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων μίας εταιρείας και τον εντοπισμό των βασικών προβλημάτων επί τη βάσει των εν λόγω στοιχείων, καθώς και των κατάλληλων ελέγχων και μέτρων,
- η. τη διαχείριση περιουσιακών στοιχείων, ιδιωτικών κεφαλαίων, ασφαλιστικών οργανισμών και οργανισμών αξιολόγησης που ασχολούνται με χρηματοπιστωτικά ιδρύματα,
- θ. τα θέματα που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (ESG).

3.6.6. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής εμπειρίας ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, εκείνο που αξιολογείται είναι η συναφής εμπειρία, ο αριθμός των ετών εμπειρίας και το επίπεδο εμπειρίας σε διευθυντικές θέσεις. Κατά την αξιολόγηση χρησιμοποιούνται πληροφορίες σχετικά με προηγούμενες θέσεις που κατείχε το εν λόγω Μέλος, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στην εκάστοτε θέση, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε, του αριθμού των υφισταμένων, της φύσης των δραστηριοτήτων, του βαθμού συνάφειας της εμπειρίας που απέκτησε και του χρόνου απόκτησής της κ.λπ. Ισχύουν διαφορετικές απαιτήσεις για τα Εκτελεστικά και για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς οι ρόλοι και οι αρμοδιότητές τους διαφέρουν εξ ορισμού. Συγκεκριμένα, για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο απαιτούνται δέκα έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας (η οποία θα έχει ολοκληρωθεί το αργότερο έως και δύο έτη νωρίτερα) σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή με χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, για τα Εκτελεστικά Μέλη απαιτούνται πέντε έτη πρόσφατης πρακτικής εμπειρίας σε θέσεις ανώτερων διευθυντικών στελεχών σε τομείς που σχετίζονται με τραπεζικές ή με χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, για τον Μη Εκτελεστικό Πρόεδρο απαιτούνται δέκα έτη πρόσφατης συναφούς πρακτικής εμπειρίας και για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη απαιτούνται τρία έτη πρόσφατης συναφούς πρακτικής εμπειρίας σε θέσεις διευθυντικών στελεχών υψηλού επιπέδου (καθώς και θεωρητική γνώση τραπεζικών θεμάτων). Η πρακτική εμπειρία που έχει αποκτηθεί σε διοικητικές ή σε ακαδημαϊκές θέσεις θα μπορούσε επίσης να είναι συναφής, ανάλογα με τη θέση.

3.6.7. Οι υποψήφιοι για τη θέση Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει, εκτός από τα κριτήρια γενικής καταλληλότητας, να είναι σε θέση ή να προτίθενται να συνάψουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία. Πρέπει να έχουν αποδείξει στην τρέχουσα και στις προηγούμενες εκτελεστικές θέσεις τους ότι διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την πείρα και τον χαρακτήρα να ηγηθούν της Εταιρείας (και του Ομίλου) ως στελέχη στο πλαίσιο επίτευξης των στρατηγικών στόχων της (του).

3.6.8. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική πείρα σε θέση διευθυντικού στελέχους για εύλογο χρονικό διάστημα. Οι θέσεις σύντομης διάρκειας μπορούν μεν να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της αξιολόγησης, αλλά συνήθως οι εν λόγω θέσεις δεν επαρκούν για να υποτεθεί ότι το Μέλος διαθέτει επαρκή πείρα. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και της επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία:

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

3.6.9. Όσον αφορά Μέλος που είναι επίσης Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου ή Πρόεδρος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων, πρέπει να αποδεικνύεται ότι διαθέτει εξειδικευμένη εμπειρία στον σχετικό τομέα, όπως επισημαίνεται στους αντίστοιχους Κανονισμούς Λειτουργίας.

3.6.10. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και η επαρκής πείρα για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων ή άλλων επιχειρήσεων.

3.6.11. Μη Εκτελεστικό Μέλος που δεν πληροί όλα τα κριτήρια της θέσης μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλο αν (i) διαθέτει εμπειρία ή εξειδίκευση που ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ανάγκες της Εταιρείας (π.χ. εμπειρία στην Πληροφορική ή στους κλιματικούς ή στους περιβαλλοντικούς κινδύνους), (ii) το ίδιο και η Εταιρεία δεσμεύονται να πραγματοποιήσουν την απαιτούμενη κατάρτιση, προκειμένου να ξεπεραστεί η έλλειψη βασικών γνώσεων τραπεζικής, και (iii) πληροί όλες τις άλλες απαιτήσεις καταλληλότητας. Δεδομένου ότι οι κλιματικοί και οι περιβαλλοντικοί κίνδυνοι αποκτούν ολοένα μεγαλύτερη σημασία ως πηγή χρηματοοικονομικών κινδύνων για τα πιστωτικά ιδρύματα και συνεπώς ως τομέας που χρήζει εποπτικής προσοχής, οι γνώσεις ή/και η εμπειρία στον συγκεκριμένο τομέα θα θεωρούνται συναφείς και θα συμβάλλουν στη συνολική διαφοροποίηση και καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.7. Ανεξαρτησία του Διοικητικού Συμβουλίου

Μέσω των προτάσεων της για την ανάδειξη υποψηφίων, η ΕΕΔΒΑΥ διασφαλίζει ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, στην πλειονότητά τους, είναι ανεξάρτητα σύμφωνα με τον ορισμό του νόμου και σύμφωνα με το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο και ότι έχει θεσπιστεί κατάλληλη διαδικασία για τον διορισμό των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών από τους Μετόχους, όπως απαιτείται από το νομοθετικό και το κανονιστικό πλαίσιο.

3.8. Ανεξαρτησία κρίσης

3.8.1. Η ΕΕΔΒΑΥ βασίζει τις προτάσεις της στη συλλογική και ανεξάρτητη κρίση της. Λαμβάνει επίσης υπόψη τις απόψεις και τις γνώμες που εκφράζουν οι Μέτοχοι και τα Ενδιαφερόμενα Μέρη της Εταιρείας.

3.8.2. Όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και να διαμορφώνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3.8.3. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας κρίσης, η ΕΕΔΒΑΥ αξιολογεί αν όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν:

- α. τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:
 - i. θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - ii. την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - iii. την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (group-think),
- β. συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζει την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.

3.8.4. Κατά την αξιολόγηση της ύπαρξης συγκρούσεων συμφερόντων, η Εταιρεία πρέπει να εντοπίζει πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σύμφωνα με την Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων και την Πολιτική Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη, καθώς και να αξιολογεί τη σημαντικότητά τους. Πρέπει να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθες καταστάσεις που θα μπορούσαν να προκαλέσουν πραγματικές ή δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων:

- i. Ουσιώδης οικονομική υποχρέωση προς την Εταιρεία ή τις θυγατρικές της (π.χ. δάνεια ή πιστωτικά όρια), ουσιώδες οικονομικό συμφέρον (όπως ιδιοκτησία ή επενδύσεις) στην Εταιρεία ή στις θυγατρικές της ή σε Πελάτες, σε προμηθευτές ή σε ανταγωνιστές της Εταιρείας ή των θυγατρικών της.

Οι ακόλουθες περιπτώσεις θεωρούνται, επί της αρχής, ουσιώδεις:

- οικονομικές υποχρεώσεις προς την Εταιρεία οι οποίες δεν εναρμονίζονται με την αρχή των «ίσων αποστάσεων» και
 - συμμετοχή μεγαλύτερη του 1% στο μετοχικό κεφάλαιο κατά την τρέχουσα περίοδο ή άλλες επενδύσεις ισότιμης αξίας.
- ii. Οικονομικά συμφέροντα (π.χ. μετοχές, άλλα δικαιώματα ιδιοκτησίας και ιδιότητας Μέλους, συμμετοχές και άλλα οικονομικά συμφέροντα σε εμπορικούς Πελάτες, δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, δάνεια που έχουν χορηγηθεί σε εταιρεία η οποία ανήκει σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου).
 - iii. Οποιαδήποτε προσωπική σχέση με άλλα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και με Πρόσωπα που Κατέχουν Καίριες Θέσεις στην Εταιρεία ή στις θυγατρικές της, με οποιονδήποτε κάτοχο ειδικών συμμετοχών στην Εταιρεία ή στις θυγατρικές της ή με Πελάτες, με προμηθευτές ή με ανταγωνιστές της Εταιρείας ή των θυγατρικών της, καθώς και η εμπλοκή του διοριζομένου σε τυχόν δικαστική διαδικασία ή εξωδικαστική διαφορά κατά της Εταιρείας ή των θυγατρικών της.
 - iv. Οποιαδήποτε επιχειρηματική, επαγγελματική (π.χ. κατοχή διοικητικής ή ανώτερης θέσης) ή εμπορική σχέση που ενδέχεται να διατηρεί ή να διατηρούσε το Μέλος με την Εταιρεία ή με τις θυγατρικές της ή με Πελάτες, με προμηθευτές ή με ανταγωνιστές της Εταιρείας ή των θυγατρικών της κατά την τελευταία διετία. Ο ουσιώδης χαρακτήρας των εν λόγω σχέσεων εξαρτάται από την όποια (χρηματοοικονομική) αξία αντιπροσωπεύουν για τις δραστηριότητες του διοριζομένου ή των στενών συγγενών του ή οντοτήτων τέτοιου είδους.
 - v. Άλλες θέσεις απασχόλησης και προηγούμενες θέσεις απασχόλησης στο πρόσφατο παρελθόν (π.χ. σε βάθος πενταετίας).
 - vi. Προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με συναφή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. σύνδεση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους ή άλλους παρόχους υπηρεσιών).
 - vii. Ιδιότητα μέλους φορέα ή ιδιοκτησία φορέα ή οντότητας με συγκρουόμενα συμφέροντα.
 - viii. Θέση πολιτικής επιρροής, για παράδειγμα, ως πολιτικός τοπικής αυτοδιοίκησης (π.χ. δήμαρχος), δημόσιος υπάλληλος (π.χ. κάτοχος κυβερνητικού αξιώματος), πρόεδρος πολιτικού κόμματος, μέλος υπουργικού συμβουλίου ή μέλος περιφερειακής διοίκησης ή εθνικής κυβέρνησης, ή σύναψη πολιτικών σχέσεων με τέτοιου είδους πρόσωπα κατά την τελευταία διετία, μεταξύ άλλων, σε περιπτώσεις στις οποίες το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι Πολιτικώς Εκτεθειμένο Πρόσωπο.

Οι προαναφερθείσες περιπτώσεις αφορούν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά και τους στενούς συγγενείς τους (τους/τις συζύγους τους και άλλα πρόσωπα που θεωρούνται εκ του νόμου ισοδύναμα με σύζυγο ή συμβίωτα, τα παιδιά τους και τα παιδιά των συζύγων τους, τους γονείς τους και τους γονείς των συζύγων τους, τα αδέρφια τους, άλλα πρόσωπα οικονομικά εξαρτώμενα από αυτούς, άτομα που εν γένει αναμένεται να ασκούν επιρροή πάνω τους, σύμφωνα με τον ορισμό που περιλαμβάνεται στην Πολιτική Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη), καθώς και κάθε νομικό πρόσωπο στο οποίο τα Μέλη είναι ή ήταν μέλη διοικητικού συμβουλίου ή κάτοχοι ειδικών συμμετοχών τη δεδομένη χρονική στιγμή.

3.8.5. Όλες οι πραγματικές και οι δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης απόφασης και δέουσας διαχείρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο (δηλαδή πρέπει να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων). Ένα Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να απέχει από ψηφοφορία επί οποιουδήποτε θέματος σε σχέση με το οποίο το εν λόγω Μέλος βρίσκεται σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων.

Η ΕΕΔΒΑΥ (και το Διοικητικό Συμβούλιο) διασφαλίζει ότι τα προσωπικά, τα επιχειρηματικά ή τα επαγγελματικά συμφέροντα και οι συμμετοχές των υποψηφίων σε ενώσεις δεν έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου σύμφωνα με την Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

3.9. Κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας

- 3.9.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει σε συλλογικό επίπεδο να είναι σε θέση να κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των βασικών κινδύνων που αυτή αναλαμβάνει, και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει συλλογικά 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.
- 3.9.2. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά 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 τις ακόλουθες πτυχές:
- α. την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν,
 - β. καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας,
 - γ. τον στρατηγικό σχεδιασμό,
 - δ. συναφή πεδία τομεακών/χρηματοοικονομικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας και των υποδειγμάτων,
 - ε. χρηματοοικονομική λογιστική και χρηματοοικονομικές αναφορές,
 - στ. διαχείριση κινδύνου, κανονιστική συμμόρφωση και εσωτερικό έλεγχο,
 - ζ. τεχνολογία των πληροφοριών και ασφάλεια,
 - η. τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση,
 - θ. νομοθετικό και κανονιστικό περιβάλλον,
 - ι. εταιρική διακυβέρνηση,
 - ια. διευθυντικές δεξιότητες και πείρα,
 - ιβ. ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού,
 - ιγ. διαχείριση (διεθνών ή) εθνικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις ομιλικές δομές, κατά περίπτωση,
 - ιδ. θέματα που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (Environmental, Social and Governance – ESG), συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης κλιματικών και περιβαλλοντικών κινδύνων,
 - ιε. επαρκή εκπροσώπηση των φύλων.

4. Αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

- 4.1. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποδεικνύουν την καταλληλότητά τους παρέχοντας, τουλάχιστον, την τεκμηρίωση που απαιτείται από τις αρμόδιες αρχές για την αξιολόγηση της καταλληλότητας.
- 4.2. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας μεμονωμένου Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία πρέπει:
- α. να συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με την καταλληλότητα του Μέλους μέσω διάφορων διαύλων και μέσων (π.χ. τίτλοι σπουδών και πιστοποιητικά, συστατικές επιστολές, βιογραφικά σημειώματα, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια),
 - β. να συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με τη φήμη, την ακεραιότητα, την ειλικρίνεια και την ανεξαρτησία κρίσης του υπό αξιολόγηση προσώπου, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης κατά πόσο υπάρχουν βάσιμοι λόγοι υποψίας ότι τελείται ή έχει τελεστεί νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή ότι ο κίνδυνος αυτών θα μπορούσε να αυξηθεί,
 - γ. να συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με την ανεξαρτησία κρίσης του υπό αξιολόγηση προσώπου,
 - δ. να ζητά από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να βεβαιώνει την ακρίβεια των παρεχόμενων πληροφοριών και να προσκομίζει αποδεικτικά στοιχεία των εν λόγω πληροφοριών, όπου κρίνεται αναγκαίο,
 - ε. να ζητά από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο να δηλώνει τυχόν πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων,

- στ. να επικυρώνει, στο μέτρο του δυνατού, την ορθότητα των πληροφοριών που έχουν παρασχεθεί από το υπό αξιολόγηση πρόσωπο,
- ζ. να αποτιμά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, στο πλαίσιο της ΕΕΔΒΑΥ,
- η. όπου κρίνεται αναγκαίο, να λαμβάνει διορθωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της ατομικής καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.3. Εάν υπάρχει ζήτημα το οποίο εγείρει ανησυχίες ως προς την καταλληλότητα ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, πρέπει να αξιολογείται με ποιον τρόπο επηρεάζουν οι εν λόγω ανησυχίες την καταλληλότητα του συγκεκριμένου προσώπου. Στο πλαίσιο αυτής της αξιολόγησης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη την ύπαρξη βάσιμων λόγων υποψίας ότι τελείται ή έχει τελεστεί ή έχει γίνει απόπειρα τέλεσης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή ότι ο σχετικός κίνδυνος θα μπορούσε να αυξηθεί.

4.4. Πρέπει να τεκμηριώνεται η περιγραφή της θέσης για την οποία διενεργείται αξιολόγηση, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου της εν λόγω θέσης εντός της Εταιρείας, ενώ πρέπει επίσης να προσδιορίζονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης καταλληλότητας σε σχέση με τα κατωτέρω κριτήρια, λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο:

- α. αφιέρωση επαρκούς χρόνου,
- β. συμμόρφωση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν θέση Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου σε σημαντικό ίδρυμα με τον περιορισμό του αριθμού των θέσεων Μέλους σε Διοικητικά Συμβούλια,
- γ. επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκής πείρα,
- δ. φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα
- ε. ανεξαρτησία κρίσης.

5. Αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου

5.1. Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία πρέπει να αξιολογεί τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας, πρέπει να πραγματοποιείται σύγκριση μεταξύ αφενός της πραγματικής σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και των πραγματικών συλλογικών γνώσεων και δεξιοτήτων και της πραγματικής συλλογικής πείρας του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου της συλλογικής καταλληλότητας που απαιτείται.

5.2. Η αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου ατομικής αυτοαξιολόγησης που συμπληρώνεται από κάθε Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα κριτήρια που απαριθμούνται στις Κοινές Κατευθυντήριες Γραμμές ESMA - EBA. Η ΕΕΔΒΑΥ συμπληρώνει τον Συνοπτικό Πίνακα Συλλογικής Καταλληλότητας των Κοινών Κατευθυντήριων Γραμμών ESMA – EBA (EBA Matrix), αφού χρησιμοποιήσει επιλεγμένες πληροφορίες από τα ερωτηματολόγια ατομικής αυτοαξιολόγησης.

5.3. Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένου Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία πρέπει να αξιολογεί επίσης, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, τη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και το επίπεδο επάρκειας της συνολικής σύνθεσης των εξειδικευμένων Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικότερα, πρέπει να αξιολογείται το είδος των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας που συνεισφέρει το συγκεκριμένο πρόσωπο στη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και αν η συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αποτυπώνει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα πείρας.

5.4. Κατά την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, η Εταιρεία πρέπει να αξιολογεί αν το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω των αποφάσεών του, έχει επιδείξει ότι κατανοεί επαρκώς τους κινδύνους νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και του τρόπου με τον οποίο επηρεάζουν τις δραστηριότητες της Εταιρείας και αν έχει προβεί αποδεδειγμένα στη δέουσα διαχείριση αυτών των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένης της λήψης των διορθωτικών μέτρων, όπου κρίνεται αναγκαίο.

6. Παρακολούθηση σε διαρκή βάση και επαναξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

6.1. Η παρακολούθηση σε διαρκή βάση της ατομικής ή της συλλογικής καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να επικεντρώνεται στο κατά πόσο το μεμονωμένο Μέλος ή τα Μέλη συλλογικά εξακολουθούν να είναι κατάλληλα, λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές ή τις συλλογικές επιδόσεις και την αντίστοιχη κατάσταση ή το γεγονός που προκάλεσε τη διενέργεια επαναξιολόγησης, καθώς και τις επιπτώσεις που έχει στην πραγματική ή στην απαιτούμενη καταλληλότητα.

6.2. Η ΕΕΔΒΑΥ αξιολογεί ή επαναξιολογεί σε διαρκή βάση, τουλάχιστον ετησίως, σύμφωνα με τη «Διαδικασία Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου», τη συλλογική και την ατομική καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α. σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- β. σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδη αντίκτυπο στη φήμη ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα Μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων,
- γ. όταν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι υποψίας ότι έχει τελεστεί ή τελείται ή γίνεται απόπειρα τέλεσης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή υπάρχει αυξημένος κίνδυνος αυτών σε σχέση με την Εταιρεία, και ειδικότερα σε καταστάσεις στις οποίες η Εταιρεία:
 - i. έχει χρησιμοποιηθεί για σκοπούς νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας,
 - ii. έχει διαπιστωθεί ότι έχει παραβιάσει τις υποχρεώσεις της στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας στο κράτος μέλος καταγωγής ή υποδοχής ή σε τρίτη χώρα,
 - iii. έχει μεταβάλει ουσιωδώς την επιχειρηματική της δραστηριότητα ή το επιχειρηματικό της μοντέλο κατά τρόπο που υποδηλώνει ότι η έκθεσή της στον κίνδυνο νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και χρηματοδότησης της τρομοκρατίας έχει αυξηθεί σημαντικά,
- δ. στο πλαίσιο της περιοδικής επανεξέτασης της διακυβέρνησης από το Διοικητικό Συμβούλιο,
- ε. σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- στ. όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, μεταξύ άλλων:
 - i. κατά τον διορισμό νέων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, π.χ. ως αποτέλεσμα άμεσης ή έμμεσης απόκτησης ή αύξησης ειδικής συμμετοχής στην Εταιρεία,
 - ii. κατά την ανανέωση της θητείας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το Μέλος διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - iii. σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα Μέλη παύουν να είναι Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ζ. σε περίπτωση που επέλθει ουσιώδης αλλαγή στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική ή στη δομή της Εταιρείας, σε ατομική βάση ή σε επίπεδο Ομίλου.

6.3. Η ΕΕΔΒΑΥ, με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων που αναφέρονται στην ενότητα 3, αξιολογεί, ειδικότερα, κατά πόσο τα Μέλη:

- α. έχουν επαρκώς καλή φήμη,

- β. διαθέτουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκή πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους,
- γ. είναι σε θέση να ενεργούν με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και ανεξαρτησία κρίσης, ώστε να αξιολογούν αποτελεσματικά και να θέτουν υπό εποικοδομητική αμφισβήτηση τις αποφάσεις και τις προτάσεις των Εκτελεστικών Μελών, καθώς και να επιβλέπουν και να παρακολουθούν αποτελεσματικά τη λήψη αποφάσεων από τη Διοίκηση,
- δ. είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην Εταιρεία και κατά πόσο τηρείται ο περιορισμός του αριθμού των θέσεων Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

6.4. Κατά την επαναξιολόγηση των ατομικών ή των συλλογικών επιδόσεων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η ΕΕΔΒΑΥ εξετάζει ειδικότερα τα εξής:

- α. την αποδοτικότητα των διαδικασιών εργασίας του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της αποδοτικότητας της ροής πληροφοριών και των ιεραρχικών γραμμών αναφοράς, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία που προέρχονται από τις λειτουργίες του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν συνέχεια που έχει δοθεί ή συστάσεις που έχουν διατυπωθεί από τις λειτουργίες αυτές,
- β. την αποτελεσματική και συνεπή διαχείριση, μεταξύ άλλων, ως προς το κατά πόσο το Διοικητικό Συμβούλιο ενήργησε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας σε σχέση με την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας,
- γ. την ικανότητα του Διοικητικού Συμβουλίου να εστιάζει σε θέματα στρατηγικής σημασίας,
- δ. την επάρκεια του αριθμού των συνεδριάσεων που πραγματοποιούνται, τον βαθμό συμμετοχής, την καταλληλότητα του χρόνου που αφιερώνεται και το επίπεδο ενεργού συμμετοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων,
- ε. κάθε μεταβολή στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν αδυναμίες όσον αφορά την ατομική και τη συλλογική καταλληλότητα, λαμβάνοντας υπόψη το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική κινδύνου της Εταιρείας, καθώς και τις πιθανές τροποποιήσεις τους,
- στ. τους στόχους επιδόσεων που έχουν καθοριστεί για την Εταιρεία και το Διοικητικό Συμβούλιο,
- ζ. την ανεξαρτησία κρίσης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να μην κυριαρχεί ένα μόνο πρόσωπο ή μία μικρή ομάδα προσώπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμόρφωση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την Πολιτική Αποφυγής Σύγκρουσης Συμφερόντων,
- η. τον βαθμό στον οποίο η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εκπληρώσει τους στόχους που καθορίζονται στην Πολιτική Διαφοροποίησης,
- θ. τυχόν γεγονότα που ενδέχεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ατομική ή στη συλλογική καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων πιθανών μεταβολών του επιχειρηματικού μοντέλου, των στρατηγικών και της οργάνωσης της Εταιρείας,
- ι. βάσιμους λόγους υποψίας ότι τελείται ή έχει τελεστεί ή έχει γίνει απόπειρα τέλεσης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας ή άλλων εγκλημάτων οικονομικής φύσεως ή ότι υπάρχει σχετικός αυξημένος κίνδυνος, μεταξύ άλλων, μετά τη διαπίστωση δυσμενών πορισμάτων από τους εσωτερικούς ή εξωτερικούς ελεγκτές ή τις αρμόδιες αρχές σε σχέση με την επάρκεια των συστημάτων και των ελέγχων της Εταιρείας στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.

6.5. Η αξιολόγηση της συλλογικής και της ατομικής καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται τουλάχιστον σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο, με την υποστήριξη της ΕΕΔΒΑΥ. Κατά διαστήματα και τουλάχιστον μία φορά κάθε τρία έτη, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να προσλαμβάνει εξωτερικούς συμβούλους για να διευκολύνουν την εμπειρισταωμένη εξέταση της αποτελεσματικότητάς του.

7. Διορθωτικά μέτρα

7.1. Εάν υπάρχει ζήτημα το οποίο εγείρει ανησυχίες ως προς την καταλληλότητα ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, πρέπει να αξιολογείται με ποιον τρόπο επηρεάζουν οι εν λόγω ανησυχίες την καταλληλότητα του συγκεκριμένου προσώπου.

- 7.2.** Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, το πρόσωπο αυτό δεν πρέπει να διοριστεί ή, εάν έχει ήδη διοριστεί, το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να προχωρήσει στη λύση της θητείας του Μέλους και σε αντικατάστασή του εντός τριών μηνών. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, στις δεξιότητες και στην πείρα του Μέλους, πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.
- 7.3.** Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι το Διοικητικό Συμβούλιο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των ελλείψεων που εντοπίστηκαν.
- 7.4.** Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:
- α. αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - β. αντικατάσταση ορισμένων Μελών,
 - γ. πρόσληψη πρόσθετων Μελών,
 - δ. πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων,
 - ε. εκπαίδευση μεμονωμένων Μελών,
 - στ. εκπαίδευση για το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά, προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 7.5.** Σε κάθε περίπτωση, οι αρμόδιες αρχές πρέπει να ενημερώνονται αμελλητί για κάθε σημαντική έλλειψη που εντοπίζεται όσον αφορά οποιοδήποτε από τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τη συλλογική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι πληροφορίες πρέπει να περιλαμβάνουν τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή προβλέπονται για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους.

8. Παρακολούθηση και επανεξέταση της Πολιτικής

- 8.1.** Κάθε απόκλιση από τις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής πρέπει να αιτιολογείται ειδικότερα από την ΕΕΔΒΑΥ στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά την υποβολή προτάσεων για υποψηφίους.
- 8.2.** Η Πολιτική παρακολουθείται και επανεξετάζεται σε ετήσια βάση από την ΕΕΔΒΑΥ, εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται προς έγκριση στη ΓΣΜ. Τυχόν τροποποίηση της Πολιτικής εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και, εφόσον είναι ουσιώδης, υποβάλλεται προς έγκριση στη ΓΣΜ. Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύουν από την έγκρισή τους από τη ΓΣΜ. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και τα εφαρμοζόμενα κριτήρια.
- 8.3.** Κατά την κατάρτιση, την τροποποίηση και την επανεξέταση της Πολιτικής, η ΕΕΔΒΑΥ και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν υπόψη τις συστάσεις ή τα ευρήματα άλλων Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και αρμόδιων Μονάδων, ιδίως των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου. Οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές τους, πρέπει να παρέχουν αποτελεσματική πληροφόρηση όσον αφορά την επανεξέταση της Πολιτικής Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Συγκεκριμένα, η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης πρέπει να αναλύει με ποιον τρόπο η Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου επηρεάζει τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τη νομοθεσία, με τους κανονισμούς, καθώς και με τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες και να αναφέρει στην ΕΕΔΒΑΥ όλους τους κινδύνους κανονιστικής συμμόρφωσης και όλα τα θέματα μη συμμόρφωσης που διαπιστώνονται.