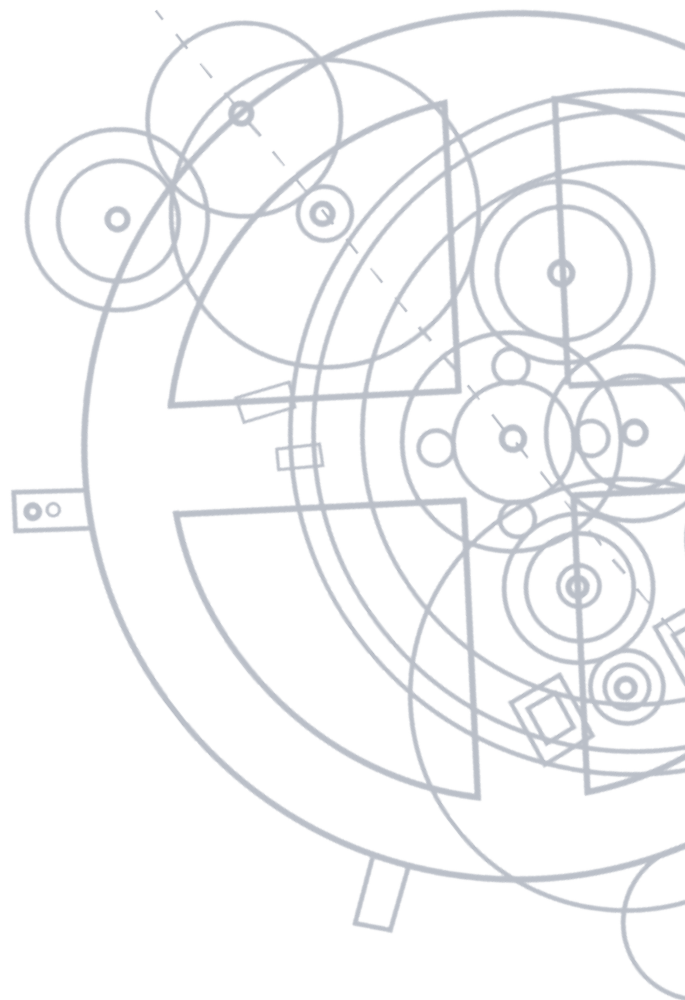


alphatrusthc

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ



Αρχική Έκδοση	29.06.2021
1 ^η Αναθεώρηση05.2024

Περιεχόμενα

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
II. ΓΕΝΙΚΑ	3
III. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	4
A. Σύνθεση και Θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου.....	4
B. Αρχές επιλογής, αντικατάστασης και διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανανέωσης της θητείας των υφιστάμενων μελών	4
Γ. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	5
<i>i. Ατομική Καταλληλότητα</i>	<i>5</i>
<i>ii. Συλλογική Καταλληλότητα</i>	<i>9</i>
Δ. Παρακολούθηση και επαναξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου – Λήψη διορθωτικών μέτρων	10
E. Κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (diversity)	11
ΣΤ. Έγκριση, εφαρμογή, παρακολούθηση, αναθεώρηση και δημοσιοποίηση της Πολιτικής....	12
Ζ. Τήρηση Αρχείων.....	12

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

II. ΓΕΝΙΚΑ

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

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

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

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

Με απώτερο στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος, η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και

εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας.

III. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

A. Σύνθεση και Θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών με κατάλληλη σύνθεση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σύμφωνα με τις Καταστατικές προβλέψεις αποτελείται από τρία (3) μέχρι ένδεκα (11) μέλη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

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

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

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

Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας θα πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

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

- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας.

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

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

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

Γ. Κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

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

i. Ατομική Καταλληλότητα

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

1.Επάρκεια γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας

Τα μέλη του Δ.Σ. απαιτείται να διαθέτουν τις γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες. Η εμπειρία

καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

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

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

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

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

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

Για τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του ΔΣ εξετάζονται η γνώση, η επαγγελματική ή θεσμική εμπειρία, η επαγγελματική εξέλιξη και οι ρόλοι που έχουν αναλάβει, το κύρος και η ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις.

Τα μη εκτελεστικά μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η εταιρεία, ενώ για την σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα μέλος πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής.

Κατευθυντήρια γραμμή της παρούσας Πολιτικής είναι να συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο μέλη με εμπειρία σε τομείς που έχουν χαρακτηριστεί στο πρόσφατο παρελθόν ως υψηλής

κρισιμότητας και για τα οποία διεθνώς αναπτύσσεται μία τάση αναγκαιότητας συμμετοχής τους στα Διοικητικά Συμβούλια.

Τα μέλη του Δ.Σ. συστήνεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτό προκύπτει από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται, τον ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των επιτροπών αυτού.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία. Το ΔΣ φροντίζει για την αποτελεσματική διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ των μελών του και της Εταιρείας καθώς και για την προστασία του εμπιστευτικού χαρακτήρα κρίσιμων πληροφοριών.

Τυχόν πραγματικές ή και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. πρέπει να διερευνηθούν, να κοινοποιηθούν και να τεκμηριωθούν στο Δ.Σ. που λαμβάνει την απόφαση, προκειμένου για τη σχετική συζήτηση και την λήψη απόφασης και δέουσας διαχείρισης με τη λήψη απαραίτητων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.

4. Ανεξαρτησία κρίσης

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

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων στους κόλπους του Διοικητικού Συμβουλίου και απαιτείται για κάθε μέλος του, ασχέτως εάν θεωρείται «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4706/2020 ή μη.

Η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία κάθε μέλους για την εκτέλεση του έργου του, με βάση την προσωπική του θεώρηση και άνευ συμβιβασμών ως προς την ποιότητά του, συνιστούν το κριτήριο για την αντικειμενικότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- i. θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.
- ii. την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και
- iii. την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

Η ιδιότητα του μετόχου ή του υφιστάμενου μέλους Δ.Σ. της Εταιρίας δε θεωρείται αυτή καθαυτή ότι επηρεάζει την ανεξάρτητη κρίση και βούληση ενός μέλους του διοικητικού οργάνου.

5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

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

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας χρόνου λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ., ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα διοικητικά συμβούλια καθώς και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα.

Ειδικότερα, λαμβάνεται περαιτέρω υπόψη και ο χρόνος που απαιτείται να αφιερώνει το μέλος σε λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Σχετικώς αναφέρονται -ενδεικτικά και όχι περιοριστικά- δραστηριότητες που αφορούν σε οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους όπως: φιλανθρωπικές οργανώσεις, άλλες μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και εταιρείες που έχουν συσταθεί με αποκλειστικό σκοπό τη διαχείριση των ιδιωτικών οικονομικών συμφερόντων μελών του Δ.Σ. ή των μελών της οικογένειάς τους.

Η Εταιρία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος (ετήσιες και μηνιαίες ενδείξεις).

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

ii. Συλλογική Καταλληλότητα

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

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

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

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καθώς και η κατανόηση θεμάτων που έχουν χαρακτηριστεί διεθνώς ως υψηλής κρισιμότητας όπως περιβάλλοντος, κοινωνικής ευθύνης και εταιρικής διακυβέρνησης, πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώση μεταξύ των μελών του.

Η σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν.

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

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

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

Το αποτέλεσμα της επαναξιολόγησης, καθώς και τυχόν συστάσεις όσον αφορά στις αδυναμίες που εντοπίστηκαν, τεκμηριώνονται και υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο. Οι συστάσεις δύναται να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την εκπαίδευση (μεμονωμένων μελών ή του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά), τη μεταβολή διαδικασιών, τα μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα, την αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών και την αντικατάσταση μελών του Δ.Σ..

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

Στη συνέχεια το Δ.Σ. οφείλει να λάβει υπόψη τη σχετική αναφορά και να αποφανθεί επί των συστάσεων που τυχόν διατυπώνει η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, και σε περίπτωση

μη υιοθέτησης των συστάσεων, να τεκμηριώνει τους λόγους στους οποίους βασίζεται αυτή η απόφαση.

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

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

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

Πολιτική πολυμορφίας

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

Η πολιτική πολυμορφίας ακολουθείται κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδιαιτέρως δε κατά τη διαδικασία ανάδειξης μελών του Δ.Σ. στο πλάνο διαδοχής του Δ.Σ. της Εταιρίας, όπως επίσης και κατά τη διενέργεια της ετήσιας αξιολόγησης της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ.(αυτοαξιολόγηση). Σε περίπτωση που η διενέργεια της εν λόγω αξιολόγησης πραγματοποιείται από τρίτους εξωτερικούς συμβούλους, θα διευκρινίζεται ρητά ότι τα κριτήρια πολυμορφίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

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

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

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

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

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

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

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

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον εταιρικό ιστότοπο <https://atrust.gr/>.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, στην πρακτική της όμως εφαρμογή οι προβλέψεις της ακολουθούνται και λαμβάνονται υπόψη από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η διαφανής και αποτελεσματική διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Ζ. Τήρηση Αρχείων

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

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

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

Κατόπιν σχετικού αιτήματος της εποπτικής αρχής, η Εταιρία οφείλει να υποβάλλει την τεκμηρίωση προς επίρρωση των προβλεπόμενων να διενεργηθούν, στην παρούσα Πολιτική, αξιολογήσεων και επαναξιολογήσεων.