

ΠΕΙΡΑΙΩΣ
FINANCIAL HOLDINGS



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Προοίμιο

Η Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «**Πολιτική**») θέτει το πλαίσιο και εξειδικεύει τις απαιτήσεις καταλληλότητας για την εκλογή/ορισμό στο Διοικητικό Συμβούλιο της Πειραιώς Financial Holdings A.E. (η «Εταιρεία»).

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις του κατωτέρω εφαρμοστέου νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου, όπως εκάστοτε ισχύει:

(α) τον Ν. 4261/2014, με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2013/36/ΕΕ (CRD IV) και τις σχετικές πράξεις/αποφάσεις της Τράπεζας της Ελλάδος (ΤΤΕ),

(β) τις κοινές Κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ και της ΕΑΚΑΑ σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (ΕΒΑ/GL/2021/06) (στο εξής οι «**Κατευθυντήριες της ΕΑΤ**»)· και τον Οδηγό της ΕΚΤ σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας (Δεκέμβριος 2021),

(γ) τον Ν. 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση και τις σχετικές αποφάσεις της ΕΚ, όπου απαιτείται,

(δ) τον Ν. 3864/2010 περί ιδρύσεως Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (από κοινού τα ανωτέρω οι «**Σχετικοί Κανόνες**»).

Πεδίο εφαρμογής

1.1. Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (τα «**Μέλη Δ.Σ.**») της Εταιρείας που πρόκειται να εκλεγούν ή έχουν ήδη εκλεγεί από τα αρμόδια συλλογικά όργανα της Εταιρείας (Γενική Συνέλευση ή Διοικητικό Συμβούλιο, κατά τα προβλεπόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας και τον νόμο).

1.2. Αυτή η Πολιτική πρέπει να αναγιγνώσκεται και να εφαρμόζεται σε συνδυασμό με άλλες Πολιτικές που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (π.χ. Πολιτική Διαφοροποίησης, Πολιτική Αυτοαξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, Διαδικασία Διαδοχής και Διαδικασία Διαδοχής Διευθύνοντος Συμβούλου, Πολιτική Συμμετοχής στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, Πολιτική Εισαγωγικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Διοικητικού Συμβουλίου κλπ).

2. ΣΤΟΧΟΙ

Οι βασικοί στόχοι της Πολιτικής είναι:

2.1. Να υποβοηθήσει την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. (η «**Επιτροπή**») και τον Πρόεδρο αυτής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά στην επιλογή, τον έλεγχο και τη διαμόρφωση προτάσεων υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας για την εκλογή τους από το Δ.Σ. ή/και από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας (ΓΣ), σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας,

2.2. Να καθορίσει ένα διαφανές και αποτελεσματικό σύνολο εφαρμοστέων κριτηρίων για την ανάδειξη υποψηφιοτήτων,

2.3. Να διασφαλίζει ότι η σύνθεση του Δ.Σ. της Εταιρείας πληροί υψηλές προδιαγραφές καταλληλότητας (τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο), ηθικού κύρους και ικανοτήτων και βρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τους Σχετικούς Κανόνες, όπως εκάστοτε ισχύουν. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας πρέπει να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και την κατάλληλη αναλογία μεταξύ εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η αναλογία των εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., τυχόν ασυμβίβαστα ή κωλύματα και οι επιμέρους αρμοδιότητες των μελών του Δ.Σ. ανάλογα με την ιδιότητά τους εξειδικεύονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

3.1. Η Πολιτική αποσκοπεί στην πλήρωση των νομοθετικών και κανονιστικών υποχρεώσεων στις οποίες υπόκειται η Εταιρεία.

3.2. Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων Μελών του Δ.Σ., βάσει των κριτηρίων που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική και στον Εσωτερικό Κανονισμό Εταιρικής Διακυβέρνησης και Λειτουργίας ("Κώδικας ΕΔ") της Εταιρείας και σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τους προαναφερθέντες Σχετικούς Κανόνες, και τηρεί αρχείο της αξιολόγησης και των αποτελεσμάτων της.

3.3. Όλες οι προτάσεις της Επιτροπής βασίζονται στη δική της ανεξάρτητη κρίση. Κατά τη διαδικασία εντοπισμού και πρότασης κατάλληλων υποψηφίων, η Επιτροπή και ο Πρόεδρος της θα βασίζονται στα κριτήρια που περιλαμβάνει η παρούσα Πολιτική. Σε περίπτωση που η Επιτροπή υιοθετήσει προτάσεις που αποκλίνουν από την κείμενη Πολιτική, θα παράσχει επεξηγήσεις στο Δ.Σ.

3.4. Η Επιτροπή εξειδικεύει τα επιθυμητά κριτήρια καταλληλότητας των υποψηφίων για τις βασικές ιδιότητες μελών του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη).

Για κάθε νέα υποψηφιότητα, λαμβάνονται υπόψη η επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, και η εν γένει στρατηγική κινδύνων, συμπεριλαμβανομένης της κουλτούρας διαχείρισης κινδύνων, της διάθεσης ανάληψης και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή σκιαγραφεί το απαραίτητο προφίλ / προσόντα για κάθε Μέλος Δ.Σ. έχοντας σαφή άποψη για τους μεσοπρόθεσμους στόχους, τις προκλήσεις και τους κινδύνους και τον προγραμματισμό της διαδοχής της Εταιρείας. Κατά τον καθορισμό των προφίλ ρόλων ή την ανάπτυξη του πίνακα ικανοτήτων (matrix), η Επιτροπή μπορεί να συγκεντρώνει στοιχεία από πολλούς ενδιαφερόμενους, συμπεριλαμβανομένων ολόκληρου του Διοικητικού Συμβουλίου, των βασικών μετόχων και της Διοίκησης.

3.5. Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων Μελών Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη το είδος της εμπειρίας που απαιτείται για τις συγκεκριμένες θέσεις από τους Σχετικούς Κανόνες, όπως εκάστοτε ισχύουν. Σχετικές κατευθυντήριες αναφέρονται ενδεικτικά στο Παράρτημα Α (Προφίλ Μελών Δ.Σ.) της παρούσας Πολιτικής.

3.6. Τα Μέλη Δ.Σ. οφείλουν να έχουν πάντοτε καλή φήμη, να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ως συνόλου θα αποτυπώνει ένα αρκούντως ευρύ φάσμα γνώσεων και εμπειριών ανά αντικείμενο, ώστε να μπορεί συλλογικά να κατανοήσει τις δραστηριότητες της Εταιρείας, περιλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων στους οποίους εκτίθεται ή ενδέχεται να εκτεθεί.

3.7. Η Επιτροπή, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, λαμβάνει υπόψη, στο βαθμό που είναι δυνατό, την ανάγκη να διασφαλισθεί ότι κατά τη λήψη των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου δεν βαρύνει ουσιαδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας μικρής ομάδας κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα της Εταιρείας συνολικά.

3.8. Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων Μελών Δ.Σ. πριν από το διορισμό τους ή όταν αυτό αιτιολογείται δεόντως το συντομότερο δυνατό, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός ενός μηνός από το διορισμό τους.

Κατ' εξαίρεση, οι αξιολογήσεις της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας μπορούν να διενεργούνται μετά το διορισμό Μέλους Δ.Σ. σε οποιαδήποτε από τις ακόλουθες περιπτώσεις, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό είναι δεόντως αιτιολογημένο:

(α) όταν κατά τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, οι μέτοχοι διορίζουν υποψηφίους και εκλέγουν Μέλη Δ.Σ. που δεν έχουν προταθεί από την Εταιρεία,

(β) όταν η διενέργεια μιας πλήρους αξιολόγησης καταλληλότητας πριν από το διορισμό ενός Μέλους Δ.Σ. θα διατάραζε την εύρυθμη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης κατά την οποία η ανάγκη αντικατάστασης μελών προκύπτει ξαφνικά ή απροσδόκητα.

3.9. Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει την ατομική καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. σε διαρκή βάση και να αξιολογεί ή να επαναξιολογεί αυτήν την καταλληλότητα, ειδικότερα:

(α) κατά την υποβολή αίτησης για χορήγηση άδειας για την έναρξη δραστηριότητας,

(β) όταν προκύπτουν σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση του Δ.Σ., όπως, μεταξύ άλλων, κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ. όπου η αξιολόγηση αφορά τα νέα μέλη, ή την ανανέωση της θητείας Μελών Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το μέλος οριστεί σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ.

Επιπλέον, η καταλληλότητα παρακολουθείται σε διαρκή βάση προκειμένου να εντοπίζονται, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητας. Ειδικότερα, επαναξιολόγηση πρέπει να διενεργείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) σε περίπτωση που έχουν εκφραστεί ανησυχίες από τον επόπτη σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ.,

(β) σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδες αντίκτυπο στη φήμη ενός Μέλους του Δ.Σ., ή της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα Μέλη Δ.Σ. δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Συγκρούσεων Συμφερόντων της Εταιρείας ή το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο

(γ) όταν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι υποψίας ότι έχει τελεστεί ή τελείται ή έχει γίνει απόπειρα τέλεσης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας ή υπάρχει αυξημένος σχετικός κίνδυνος για την Εταιρεία

(δ) σε κάθε περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο την καταλληλότητα του Μέλους Δ.Σ.

3.10. Η συλλογική καταλληλότητα επαναξιολογείται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) σε περίπτωση ουσιώδους αλλαγής στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου ή στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή της Εταιρείας, σε ατομική βάση ή σε επίπεδο ομίλου.

(β) στο πλαίσιο της εσωτερικής επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το Δ.Σ.

(γ) όταν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι υποψίας ότι έχει τελεστεί ή τελείται ή έχει γίνει απόπειρα τέλεσης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας ή υπάρχει αυξημένος σχετικός κίνδυνος για την Εταιρεία

(δ) σε κάθε άλλη περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

3.11. Οι αυτό-αξιολογήσεις και οι εξωτερικές αξιολογήσεις του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα κριτήρια που αναφέρονται στην παρούσα Πολιτική.

4. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Προκειμένου να θεωρηθεί από την Επιτροπή ένα πρόσωπο ως κατάλληλος υποψήφιος, αυτό το πρόσωπο θα πρέπει να:

i) πληροί τα κριτήρια καταλληλότητας (fit and proper) όπως ορίζονται στον όρο 4.1 κατωτέρω,

ii) μη συντρέχει ή να μην προβλέπεται περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων με την Εταιρεία,

iii) είναι σε θέση να αφιερώνει επαρκή χρόνο στο Δ.Σ. της Εταιρείας ανάλογα με τη θέση για την οποία προτείνεται,

iv) πληροί ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στην παράγραφο 4.4 παρακάτω.

Η Επιτροπή Ανάδειξης μπορεί να χρησιμοποιεί πίνακα καταλληλότητας προκειμένου να προβαίνει σε αξιολόγηση της συλλογικής ικανότητας και καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. τον πίνακα υπόδειγμα που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα Ι των Κατευθυντηρίων της EAT). Το καθορισθέν προφίλ ή ο πίνακας ικανοτήτων μπορεί να διακρίνει μεταξύ των προσόντων που είναι απαραίτητα και αυτών

που είναι απλώς επιθυμητά.

4.1. Ποιοτικά κριτήρια (fit and proper)

4.1. α **Φήμη, ειλικρίνεια και ακεραιότητα:** Οι υποψήφιοι, με βάση το ιστορικό τους, πρέπει να έχουν την ικανότητα να εμπνέουν στο πρόσωπό τους την εμπιστοσύνη που απαιτείται για την ένταξή του στο ανώτατο όργανο διοίκησης της Εταιρείας. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι είναι ανεπίληπτα πρόσωπα. Τα κριτήρια υπόληψης αναφέρονται ενδεικτικά στο Παράρτημα Β της παρούσας

4.1. β **Προϋπηρεσία:** Οι υποψήφιοι θα πρέπει να διαθέτουν επαρκή εμπειρία και επιτυχή σταδιοδρομία στον επιχειρηματικό τομέα τους. Θα πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να τεκμηριώσουν σχετική προγενέστερη προϋπηρεσία τους, η οποία καλύπτει τις προαναφερόμενες απαιτήσεις.

Οι τομείς στους οποίους τα Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει να έχουν εμπειρία και η απαιτούμενη προϋπηρεσία αξιολογείται επίσης βάσει του κριτηρίου της «εμπειρίας» σύμφωνα με τον Οδηγό της ΕΚΤ για την αξιολόγηση της καταλληλότητας.

4.1. γ **Ανεξαρτησία σκέψης:** Οι υποψήφιοι θα πρέπει να έχουν την ικανότητα να σχηματίζουν τη δική τους ορθή, αντικειμενική και ανεξάρτητη γνώμη και να εκφράζουν την κρίση τους επί όλων των θεμάτων που επιλαμβάνεται το Διοικητικό Συμβούλιο. Πρέπει να διαθέτουν θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτεινόμενων αποφάσεων, την ικανότητα να θέτουν ερωτήσεις και να αντιστέκονται στο φαινόμενο της «ομαδικής» σκέψης (groupthink), διατηρώντας παράλληλα το απαραίτητο ομαδικό πνεύμα και αποφεύγοντας τις εντάσεις.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας σκέψης, η Εταιρεία θα αξιολογεί επίσης αν ο υποψήφιος έχει συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζει την ικανότητά του να ασκεί τα καθήκοντά του ανεξάρτητα και αντικειμενικά, σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Η ιδιότητα του μετόχου, η τήρηση ιδιωτικών λογαριασμών, η λήψη δανείων ή η χρήση άλλων υπηρεσιών της Εταιρείας ή οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης δεν πρέπει να θεωρείται αυτή καθ' εαυτή ότι επηρεάζει την ανεξαρτησία σκέψης ενός υποψηφίου.

4.2 Απουσία σύγκρουσης συμφερόντων

Η Επιτροπή και το Δ.Σ. θα διασφαλίζουν ότι δεν υφίστανται στο πρόσωπο υποψήφιου Μέλους Δ.Σ. επαγγελματικές ιδιότητες ασυμβίβαστες με την ιδιότητα του Μέλους Δ.Σ. της Εταιρείας, καθώς και ότι τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά συμφέροντα και σχέσεις τους δεν συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στους εσωτερικούς κανονισμούς της Εταιρείας και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, ιδίως το άρθρο 97 του Ν.4548/2018.

Όλα τα οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν πιθανή σύγκρουση συμφερόντων θα πρέπει να γνωστοποιούνται από κάθε υποψήφιο στην Επιτροπή πριν από την αξιολόγηση του υποψηφίου.

Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει, πριν από την τελική τους εκλογή, να υποβάλουν δήλωση ότι δεν θα συντρέχει υπάρχουσα ή προβλέψιμη σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρεία μετά την εκλογή τους ως Μέλη Δ.Σ..

4.3 Αφιέρωση επαρκούς χρόνου

Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο και ενέργεια για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου, η Επιτροπή Ανάδειξης θα πρέπει να λαμβάνει κατ' ελάχιστον υπόψη τα κριτήρια που αναφέρονται στις σχετικές προβλέψεις των Κατευθυντηρίων της ΕΑΤ. Στην περίπτωση των μη εκτελεστικών μελών, θα πρέπει να δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στον αριθμό των συμμετοχών τους σε άλλα Δ.Σ. και των λοιπών δεσμεύσεών τους εκτός Εταιρείας.

Σύμφωνα με το άρθρο 83 παρ. 3 του Ν. 4261/2014 (άρθρο 91.3 της Οδηγίας 2013/36/ΕΕ) και με την

επιφύλαξη των παρ. 4 και 5, τα Μέλη Δ.Σ. δεν επιτρέπεται να κατέχουν περισσότερες της μιας εκ του ακόλουθου συνδυασμού θέσεων σε Διοικητικά Συμβούλια ταυτόχρονα: (α) μία θέση εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. και δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ., (β) τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. Οδηγίες σχετικά με τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων παρέχονται στους Σχετικούς Κανόνες.

Οι υποψήφιοι αναμένεται να παρέχουν όλες τις σχετικές και απαραίτητες πληροφορίες για να αποδείξουν ότι έχουν επαρκή χρόνο να αφιερώσουν στο ρόλο του Μέλους Δ.Σ.

Η αφιέρωση επαρκούς χρόνου αξιολογείται επίσης τακτικά βάσει των προβλέψεων και των κριτηρίων που ορίζονται στην Πολιτική Συμμετοχής στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.4 Γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία¹

Είναι επιθυμητό κάθε υποψήφιος να διαθέτει μία ή περισσότερες από τις δεξιότητες που αναφέρονται στον μη εξαντλητικό κατάλογο του Παραρτήματος Γ και το Δ.Σ να διαθέτει αυτές σε συλλογικό επίπεδο προκειμένου να:

i) κατανοεί τις δραστηριότητες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των κύριων κινδύνων στους οποίους εκτίθεται,

ii) λαμβάνει τις κατάλληλες αποφάσεις σχετικά με το επιχειρηματικό μοντέλο, τη στρατηγική και τις σχετικές αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία και ο Όμιλός της. Τα μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. πρέπει να είναι συλλογικά ικανά να αμφισβητούν και να παρακολουθούν τις αποφάσεις που τίθενται ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου προς έγκριση.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων θα διασφαλίζει ότι κάθε υποψήφιο Μέλος Δ.Σ. θα γνωρίζει τον σκοπό, την κουλτούρα, τις αξίες, τη στρατηγική και το επιχειρηματικό μοντέλο της Εταιρείας και του Διοικητικού Συμβουλίου, εάν είναι δυνατόν, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του.

Η εμπειρία στα αντικείμενα που αναφέρονται στους Σχετικούς Κανόνες λαμβάνεται επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση πιθανών υποψηφίων.

Η αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη:

α. τον ρόλο και τα καθήκοντα της θέσης και τις απαιτούμενες ικανότητες·

β. τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της πρακτικής εμπειρίας·

γ. την πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις· και

δ. τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του Μέλους Δ.Σ.

Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας ενός Μέλους Δ.Σ., θα πρέπει να δίνεται προσοχή στη θεωρητική και πρακτική εμπειρία όσον αφορά τα ακόλουθα θέματα:

α. τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές·

β. τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο·

γ. τον στρατηγικό σχεδιασμό και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας και την υλοποίηση αυτών·

δ. τη διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μετριασμός των κύριων τύπων κινδύνων που αντιμετωπίζει η Εταιρεία, περιλαμβανομένων των κινδύνων και των παραγόντων κινδύνου που συνδέονται με το περιβάλλον, τη διακυβέρνηση και τις κοινωνικές συνθήκες)·

¹ Ο όρος «εμπειρία» χρησιμοποιείται με ευρεία έννοια και καλύπτει τόσο την πρακτική, επαγγελματική εμπειρία που αποκτήθηκε σε προηγούμενα επαγγέλματα όσο και τη θεωρητική εμπειρία (γνώση και δεξιότητες) που αποκτήθηκε μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

ε. τη λογιστική και την ελεγκτική·

στ. την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων της Εταιρείας, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου· και

ζ. την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων της Εταιρείας, τον εντοπισμό των βασικών ζητημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων, και των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και μέτρων.

4.5 Κριτήρια ανεξαρτησίας

Σε περίπτωση ανεξάρτητης μη εκτελεστικής θέσης, οι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν όλα τα κριτήρια ανεξαρτησίας του Ν. 4706/2020 και του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου.

4.6 Πρόσθετα κριτήρια για τα εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Τα υπό αξιολόγηση πρόσωπα για τη θέση εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. θα πρέπει επιπλέον να είναι διατεθειμένα να συνάψουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία. Πρέπει, επιπλέον, να έχουν αποδείξει, τόσο στην τρέχουσα όσο και σε προηγούμενες θέσεις, ότι διαθέτουν την εμπειρία, την ικανότητα και την ακεραιότητα ως εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. για την καθοδήγηση της Εταιρείας (και του Ομίλου της) στην επίτευξη των στρατηγικών της στόχων.

4.7 Επιλεξιμότητα βάσει του νόμου του ΤΧΣ (Ν. 3664/2010)

Πέραν των άλλων κριτηρίων της παρούσας Πολιτικής, τα υποψήφια Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στην παράγραφο 7 του άρθρου 10 του Νόμου 3664/2010, όπως εκάστοτε ισχύει, στο βαθμό που αυτός εφαρμόζεται για τη σχετική θέση Δ.Σ. που επιδιώκεται να πληρωθεί.

5. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας θα πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εξειδίκευση μεταξύ των Μελών του Δ.Σ.

Η σύνθεση του Δ.Σ. θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. συλλογικά να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα Μέλη Δ.Σ. είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί αποτελεσματικά τη διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των τομέων που αναφέρονται στους Σχετικούς Κανόνες και οι οποίοι αναφέρονται ενδεικτικά στο Παράρτημα Α της παρούσας.

6. ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ

Η Εταιρεία προωθεί τη διαφοροποίηση στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο και τη σχετική Πολιτική Διαφοροποίησης με σκοπό να επιτύχει μία ποικιλία απόψεων και εμπειριών, να διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ισότητας ευκαιριών όταν επιλέγονται Μέλη Δ.Σ. και να διευκολύνει τις ανεξάρτητες απόψεις και την ορθή λήψη αποφάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα κριτήρια διαφοροποίησης περιλαμβάνουν αλλά δεν περιορίζονται στις ακόλουθες πτυχές: εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, ηλικία, γεωγραφική προέλευση και φύλο.

Η διαδικασία ανάδειξης λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι ο υψηλότερος βαθμός διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου προωθεί την εποικοδομητική πρόκληση και τη συζήτηση βάσει διαφορετικών απόψεων. Ωστόσο, η Εταιρεία δεν θα επιλέγει υποψήφια Μέλη Δ.Σ. με μοναδικό σκοπό την αύξηση της ποικιλομορφίας εις βάρος της λειτουργίας και της καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά, ή εις βάρος της καταλληλότητας μεμονωμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε όλες τις περιπτώσεις, θα εφαρμόζεται η Πολιτική Διαφοροποίησης, συμπεριλαμβανομένων των προβλέψεων της για αύξηση του ποσοστού του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ.

7. ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΣ

Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επανααξιολόγησης διαπιστωθούν ευχερώς αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία του υποψήφιου μέλους, η Εταιρεία πρέπει να λάβει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επανααξιολόγηση προκύπτει ότι το Δ.Σ. δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, η Εταιρεία πρέπει να προβεί εγκαίρως στη λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση και τις συγκεκριμένες ελλείψεις ενός μεμονωμένου μέλους ή της συλλογικής σύνθεσης του Δ.Σ.

Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: η αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των Μελών Δ.Σ., αντικατάσταση ορισμένων μελών, η εκλογή πρόσθετων μελών, λήψη μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, διοργάνωση εκπαιδευτικού προγράμματος για μεμονωμένα Μέλη Δ.Σ. ή για το Δ.Σ. συνολικά σύμφωνα με την σχετική Πολιτική Εκπαίδευσης Διοικητικού Συμβουλίου.

8. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Αυτή η Πολιτική επισκοπείται σε εξαμηνιαία βάση ή ad-hoc σε περίπτωση αλλαγών στο νομικό και / ή κανονιστικό πλαίσιο, προκειμένου να επικαιροποιηθεί όπως απαιτείται. Οι μη σημαντικές τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Σε περίπτωση σημαντικών τροποποιήσεων, η Πολιτική υποβάλλεται επίσης προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Σημαντικές τροποποιήσεις θεωρούνται αυτές που εισάγουν αποκλίσεις ή αλλάζουν ουσιαδώς το περιεχόμενό της, ιδίως σε σχέση με τις γενικές αρχές ή τα εφαρμοζόμενα κριτήρια. Κατά την προετοιμασία, την τροποποίηση ή την επανεξέταση αυτής της Πολιτικής, η Επιτροπή Ανάδειξης και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν υπόψη συστάσεις ή ευρήματα άλλων Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και αρμόδιων υπηρεσιών, ιδίως των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΠΙΘΥΜΗΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΛΟΥΣ Δ.Σ.

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική πείρα υπηρετώντας στη θέση διευθυντικού στελέχους για εύλογο χρονικό διάστημα. Οι θέσεις σύντομης διάρκειας μπορούν να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της αξιολόγησης, αλλά οι εν λόγω θέσεις δεν αποτελούν από μόνες τους επαρκές στοιχείο για να συναχθεί ότι το μέλος διαθέτει επαρκή πείρα. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, θα 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 του μέλους·
- ε. οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης·
- στ. ο αριθμός υφισταμένων.

ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., θα πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα. Οι επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και 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 εταιρειών.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Ενδεικτική λίστα τομέων τους οποίους τα Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει συλλογικά να κατανοούν επαρκώς και να έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκούν αποτελεσματικά τη διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας:

- α. επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και βασικοί κίνδυνοι που συνδέονται με αυτή·
- β. καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες της Εταιρείας·
- γ. συναφή πεδία τομεακών/χρηματοπιστωτικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας και των μοντέλων, των κινδύνων και των παραγόντων κινδύνου που συνδέονται με το περιβάλλον, τη διακυβέρνηση και τις κοινωνικές συνθήκες·
- δ. χρηματοοικονομική λογιστική και χρηματοοικονομικές αναφορές·
- ε. διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση και εσωτερικός έλεγχος·
- στ. τεχνολογία των πληροφοριών και ασφάλεια·
- ζ. τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση·
- η. νομικό και κανονιστικό περιβάλλον·
- θ. διευθυντικές δεξιότητες και εμπειρία·

ι. ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού·

ια. διαχείριση (διεθνών ή) εθνικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις ομιλικές δομές, κατά περίπτωση.

Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής αριθμός μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Τα Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο του Δ.Σ.

Ενώ τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν υψηλό επίπεδο διευθυντικών δεξιοτήτων, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. θα πρέπει συλλογικά να διαθέτουν επαρκείς διαχειριστικές δεξιότητες για να οργανώνουν αποτελεσματικά τις εργασίες του και για να είναι σε θέση να κατανοούν και να θέτουν υπό αμφισβήτηση τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ..

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΦΗΜΗ, ΕΙΛΙΚΡΙΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ

Ένας υποψήφιος θα θεωρείται καλής φήμης εάν δεν υπάρχουν αποδείξεις που να υποδηλώνουν διαφορετικά και δεν υπάρχει λόγος εύλογης αμφιβολίας για την καλή φήμη του. Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά ενός υποψηφίου εγείρει αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίσει την ορθή και συνετή διαχείριση της Εταιρείας, η Επιτροπή Ανάδειξης θα αξιολογεί τη βαρύτητα των περιστάσεων, λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια που αναφέρονται στους Σχετικούς Κανόνες και ιδίως στις παραγράφους 72-77 των Κατευθυντηρίων της EAT.

Τα έγγραφα τεκμηρίωσης που απαιτούνται από την Επιτροπή Ανάδειξης να υποβάλλουν τα υποψήφια μέλη αναφέρονται στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο (Παράρτημα ΙΙΙ των Κατευθυντηρίων της EAT).

Ο υποψήφιος δεν θα είναι επιλέξιμος για το Διοικητικό Συμβούλιο σε περίπτωση που έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση εντός ενός (1) έτους πριν από τον διορισμό του, αναγνωρίζοντας την ευθύνη του για ζημιολύγες συναλλαγές της εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Νόμου 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη.

Το ακόλουθο έντυπο Δήλωσης Υποψηφίου Μέλους Δ.Σ. θα υποβάλλεται από όλους τους υποψηφίους.

ΕΝΤΥΠΟ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ Δ.Σ.

Αθήνα, [ημερομηνία]

Προς Πειραιώς Financial Holdings A.E.

Υπόψιν (...)

Δήλωση Υποψηφίου Μέλους Δ.Σ.

Δηλώνω υπεύθυνα ότι όλες οι πληροφορίες που παρέχονται στο βιογραφικό μου σημείωμα και όσες επιπλέον ζητηθούν από την Πειραιώς Financial Holdings A.E., εφεξής, «η Εταιρεία», στο πλαίσιο αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για την πλήρωση θέσης μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο, είναι αληθείς και πλήρεις.

Σε σχέση με τον έλεγχο του ποινικού μητρώου μου ή τυχόν άλλων προσωπικών ή και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, συμφωνώ ότι θα παράσχω όλα τα σχετικά έγγραφα και πληροφορίες, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της επιβεβαίωσης πληροφορίας και αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου και οι οποίες θα παραμείνουν εμπιστευτικές από την Εταιρεία, σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Οι επαγγελματικές ή προσωπικές μου ρυθμίσεις δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά μου ως Μέλος Δ.Σ. της Εταιρείας και τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά μου συμφέροντα και σχέσεις δεν έρχονται

σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου της, ενώ δεν παρουσιάζουν καμία άλλη σύγκρουση συμφερόντων, όπως ορίζονται στις ρυθμίσεις εσωτερικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και στο σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

Δηλώνω δια της παρούσας ότι δεν έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση εντός ενός (1) έτους πριν ή από την παρούσα, αναγνωρίζοντας την υπαιτιότητά μου για ζημιολογικές συναλλαγές της Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Δεσμεύομαι, επίσης, να ενημερώσω αμέσως την Εταιρεία σε περίπτωση έκδοσης σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

²Πληρώ τα κριτήρια ανεξαρτησίας που αναφέρονται στην ελληνική νομοθεσία και συγκεκριμένα στο άρθρο 9 του Νόμου 4706/2020, όπως ισχύει.

Αντιλαμβάνομαι ότι οι διαδικασίες αξιολόγησης βασίζονται στις πληροφορίες που παρέχονται από εμένα στην Εταιρεία. Αντιλαμβάνομαι ότι οποιαδήποτε πρόταση ανάληψης θέσης Μέλους Δ.Σ./προσφορά απασχόλησης, εξαρτάται από την επαλήθευση οποιασδήποτε ή όλων των πληροφοριών που έχει λάβει η Εταιρεία.

Έχω τηρήσει και θα συνεχίσω να τηρώ το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο και να γνωστοποιώ στην Εταιρεία με ακρίβεια, σωστά και έγκαιρα κατά τη διάρκεια της θητείας μου ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, οποιαδήποτε αλλαγή στις παραπάνω παρασχεθείσες πληροφορίες /νέα γεγονότα κ.λπ. καθώς και οποιαδήποτε άλλη πιθανή σύγκρουση συμφερόντων.

Ο Δηλών/Δηλούσα

Υπογραφή

² Μόνο για τις Δηλώσεις που απευθύνονται στα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ– Δεξιότητες

Η κατωτέρω είναι μία μη εξαντλητική λίστα των σχετικών δεξιοτήτων που η Επιτροπή θα λαμβάνει υπόψη της κατά τη διενέργεια των αξιολογήσεων καταλληλότητας:

(α) Αυθεντικότητα: το πρόσωπο χαρακτηρίζεται από συνέπεια μεταξύ των λόγων και των πράξεών του και συμπεριφέρεται σύμφωνα με τις δικές του δεδηλωμένες αξίες και πεποιθήσεις. Γνωστοποιεί ανοικτά τις προθέσεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά του, ενθαρρύνει ένα περιβάλλον ανοικτού πνεύματος και ειλικρίνειας και ενημερώνει τις εποπτικές αρχές για την πραγματική κατάσταση με ορθό τρόπο, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους και τα προβλήματα.

(β) Γλώσσα: το πρόσωπο είναι σε θέση να επικοινωνεί προφορικά με δομημένο και συμβατικό τρόπο και να εκφράζεται γραπτώς στην εθνική γλώσσα ή τη γλώσσα εργασίας του τόπου στον οποίο είναι εγκατεστημένη η Εταιρεία.

(γ) Αποφασιστικότητα: το πρόσωπο λαμβάνει αποφάσεις εγκαίρως και κατόπιν άρτιας ενημέρωσης, ενεργώντας άμεσα ή παραμένοντας προσηλωμένο σε συγκεκριμένο τρόπο δράσης, για παράδειγμα, εκφράζοντας τις απόψεις του και χωρίς να χρονοτριβεί.

(δ) Επικοινωνία: το πρόσωπο είναι ικανό να μεταδίδει ένα μήνυμα με τρόπο κατανοητό, κατάλληλο και αποδεκτό. Εστιάζει στην εξασφάλιση αμφίδρομης σαφήνειας και διαφάνειας κατά την επικοινωνία και ενθαρρύνει την ενεργό διατύπωση σχολίων.

(ε) Κρίση: το πρόσωπο είναι ικανό να σταθμίζει τα δεδομένα και τους διαφορετικούς τρόπους δράσης και να καταλήγει σε λογικό συμπέρασμα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Έχει τη διορατικότητα να μην περιορίζεται στην εξέταση μόνο του δικού του τομέα αρμοδιότητας, ιδίως όταν καλείται να αντιμετωπίσει προβλήματα τα οποία ενδέχεται να θέτουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της Εταιρείας.

(στ) Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα: το πρόσωπο δίνει έμφαση στην παροχή ποιότητας και, όπου είναι εφικτό, στην αναζήτηση τρόπων για τη βελτίωσή της. Ειδικότερα, είναι σε θέση να εντοπίζει και να μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, να διασφαλίζει ότι οι πελάτες δεν διατρέχουν μη απαραίτητους κινδύνους και να μεριμνά για την παροχή ορθής, πλήρους και ισορροπημένης πληροφόρησης στους πελάτες.

(ζ) Ηγετική ικανότητα: το πρόσωπο παρέχει κατευθύνσεις και καθοδήγηση σε μια ομάδα, καλλιεργεί και διατηρεί ομαδικό πνεύμα, παρέχει κίνητρα και ενθαρρύνει τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους και διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο επαγγελματικής επάρκειας για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Είναι δεκτικό στην κριτική και παρέχει περιθώριο για τη διεξαγωγή συζήτησης με κριτικό πνεύμα.

(η) Αφοσίωση: το πρόσωπο ταυτίζεται με την Εταιρεία και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της Εταιρείας και να λειτουργεί με αντικειμενικό τρόπο και κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προλαμβάνει δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων προσωπικού και επιχειρηματικού χαρακτήρα.

(θ) Εξωτερική ενημέρωση: το πρόσωπο παρακολουθεί τις εξελίξεις, τις θέσεις ισχύος και τις στάσεις στο εσωτερικό της Εταιρείας. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την Εταιρεία, καθώς και για τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ είναι επίσης σε θέση να αξιοποιεί τις εν λόγω πληροφορίες με αποτελεσματικό τρόπο.

(ι) Διαπραγματευτική ικανότητα: το πρόσωπο εντοπίζει και αποκαλύπτει κοινά συμφέροντα κατά τέτοιον

τρόπο, ώστε να διαμορφώνει κλίμα συναίνεσης, επιδιώκοντας παράλληλα την επίτευξη των διαπραγματευτικών στόχων.

(ια) Πειστικότητα: το πρόσωπο είναι ικανό να επηρεάζει τις απόψεις των άλλων χρησιμοποιώντας τη δύναμη της πειθούς, εμπνέοντας φυσικό κύρος και επιδεικνύοντας διακριτικότητα. Διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα και την ικανότητα να υποστηρίζει σθεναρά τις θέσεις του.

(ιβ) Ομαδικό πνεύμα: το πρόσωπο έχει επίγνωση του συμφέροντος της ομάδας, συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος και είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.

(ιγ) Στρατηγική οξύνουα: το πρόσωπο είναι ικανό να αναπτύσσει ρεαλιστικό όραμα για τις μελλοντικές εξελίξεις και να το μεταφράζει σε μακροπρόθεσμους στόχους, για παράδειγμα, με την εφαρμογή ανάλυσης σεναρίων. Σε αυτό το πλαίσιο, λαμβάνει δεόντως υπόψη τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται η Εταιρεία και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχό τους.

(ιδ) Αντοχή στο άγχος: το πρόσωπο είναι ανθεκτικό και είναι σε θέση να επιτυγχάνει σταθερή απόδοση, ακόμη και υπό έντονη πίεση και σε περιόδους αβεβαιότητας.

(ιε) Αίσθημα ευθύνης: το πρόσωπο κατανοεί τα συμφέροντα των μετόχων και τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών, τα αξιολογεί προσεκτικά και προβαίνει σε απολογισμό τους. Έχει την ικανότητα να αντλεί διδάγματα και συνειδητοποιεί ότι οι ενέργειές του έχουν αντίκτυπο στα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών.

(ιστ) Προεδρία συνεδριάσεων: το πρόσωπο είναι ικανό να προεδρεύει σε συνεδριάσεις με αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο και να δημιουργεί κλίμα ανοικτού πνεύματος που ενθαρρύνει τη συμμετοχή όλων επί ίσοις όροις, ενώ γνωρίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες άλλων ατόμων.