

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΑΤΤΙΚΑ BANK
ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

Περιεχόμενα

1	Προοίμιο	3
2	Στόχοι.....	4
3	Γενικές Αρχές	5
4	Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας	7
5	Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	12
6	Τελικές Διατάξεις.....	13
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	14
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	15
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ	16

1 Προοίμιο

Η Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών ΔΣ (εφεξής η «Πολιτική») θέτει τις αρχές και τα κριτήρια καταλληλότητας κατά την επιλογή, αντικατάσταση (περιλαμβανομένης της περίπτωσης πλήρωσης τυχών κενωθείσων θέσεων) και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, και το πλαίσιο ανάδειξης των υποψηφίων και αξιολόγησης των υφιστάμενων μελών του.

Η Πολιτική βασίζεται στις ισχύουσες ρυθμιστικές και κανονιστικές υποχρεώσεις και λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις που καθιερώνονται με τα ακόλουθα κείμενα, όπως εκάστοτε ισχύουν (εφεξής «οι Εφαρμοστέοι Κανόνες»):

- (α) σχετικές διατάξεις του Ν. 4261/2014, ο οποίος μετέφερε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2013/36/ΕΕ (CRD IV),
- (β) τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (European Banking Authority – EBA) και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (European Securities and Markets Authority- ESMA) αναφορικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις (EBA/GL/2012/06) και (EBA/GL/2017/12) και
- (γ) τις κατευθυντήριες γραμμές της EBA για την εσωτερική διακυβέρνηση των πιστωτικών ιδρυμάτων (EBA/GL/2017/11)
- (δ) το άρθρο 3 του ν.4706/2020 (ΦΕΚ 136/Α/17-7-2020) για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, 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».
- (ε) τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν.4706/2020 (Εγκύκλιος Ε.Κ. 60/18.09.2020).

Έχουν επίσης ληφθεί υπόψη οι βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, περιλαμβανομένων των Αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης της Επιτροπής της Βασιλείας για την Τραπεζική Εποπτεία (BCBS Corporate governance principles for banks, July 2015).

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Δ.Σ. της Τράπεζας που εκλέγονται από τα αρμόδια συλλογικά όργανα της Τράπεζας (Γενική Συνέλευση ή Δ.Σ.), κατά τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της Τράπεζας, για τον ορισμό των οποίων εφαρμόζονται, καθ' ό χρόνον συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Τράπεζας, οι εκάστοτε ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις.

2 Στόχοι

Οι βασικοί στόχοι της Πολιτικής είναι:

- 2.1.** Να διασφαλίζει την ποιοτική στελέχωση, αποτελεσματική λειτουργία και εκπλήρωση του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Τράπεζας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.
- 2.2.** Να καθοδηγεί την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αποδοχών (εφεξής Επιτροπή) και τον Πρόεδρο αυτής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όσον αφορά τις αρχές και τα κριτήρια που θα εφαρμόζονται κατ' ελάχιστον κατά την επιλογή, την αντικατάσταση (περιλαμβανομένης της περίπτωσης πλήρωσης τυχών κενωθεισών θέσεων) και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και στον έλεγχο και τη διαμόρφωση προτάσεων υποψηφιοτήτων μελών Δ.Σ. της Τράπεζας για την εκλογή τους από το Δ.Σ. ή/και από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Τράπεζας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της Τράπεζας.
- 2.3.** Να καθιερώνει μια διαφανή και αποτελεσματική διαδικασία ανάδειξης υποψηφιοτήτων.
- 2.4.** Να διασφαλίζει ότι η σύνθεση του Δ.Σ. είναι κατάλληλη με βάση το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, την φύση, την πολυπλοκότητα και το είδος των δραστηριοτήτων της Τράπεζας, ότι βρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τους Εφαρμοστέους Κανόνες όπως εκάστοτε ισχύουν, καθώς επίσης και ότι τα μέλη του Δ.Σ. πληρούν υψηλής ποιότητας προδιαγραφές καταλληλότητας, ηθικού κύρους και ικανοτήτων για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Ειδικότερα, η Πολιτική αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στη διασφάλιση ότι τόσο τα μέλη του Δ.Σ. ατομικά όσο και η σύνθεση του Δ.Σ. ως συνόλου αποτυπώνει ένα αρκούντως ευρύ φάσμα γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών ανά αντικείμενο των μελών του Δ.Σ., ώστε να μπορεί να κατανοεί τις δραστηριότητες της Τράπεζας, περιλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων στους οποίους εκτίθεται ή ενδέχεται να εκτεθεί και να προωθείται το κατάλληλο επίπεδο διαφοροποίησης στο Δ.Σ.. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να κατανοούν επαρκώς και τις θεματικές για τις οποίες δεν έχουν ενδεχομένως άμεση ανάμειξη, αλλά επί των οποίων λαμβάνουν αποφάσεις και ασκούν τα καθήκοντά τους ως μέλη του Δ.Σ..
- 2.5.** Να διασφαλίζει τον κατάλληλο σχεδιασμό διαδοχής των μελών του Δ.Σ. για την ομαλή συνέχιση της διαχείρισης των υποθέσεων της Τράπεζας και της λήψης αποφάσεων μετά από τις αποχωρήσεις των μελών Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, το Καταστατικό της Τράπεζας και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Προς το σκοπό αυτό, λαμβάνεται μέριμνα ώστε να αποφεύγεται στο μέτρο του δυνατού η ανάγκη ταυτόχρονης αντικατάστασης περισσότερων μελών του Δ.Σ.. Σε περίπτωση ανανέωσης της θητείας μέλους του Δ.Σ. λαμβάνονται δεόντως υπόψη αφενός μεν οι ανάγκες της Τράπεζας και αφετέρου η προηγούμενη απόδοση του εν λόγω μέλους του Δ.Σ..
- 2.6.** Να διασφαλίζει την εισαγωγική ενημέρωση και την επιμόρφωση σε διαρκή βάση των μελών του Δ.Σ. σε ό,τι αφορά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και την κατανόηση εκ μέρους τους του τρόπου διακυβέρνησης της Τράπεζας και του ρόλου τους ως μελών του Δ.Σ.. Η Τράπεζα μεριμνά ώστε τα μέλη του Δ.Σ. να έχουν πρόσβαση σε σχετικά προγράμματα επιμόρφωσης για την ενίσχυση, εμπάθυνση και επικαιροποίηση των γνώσεών τους. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών και την εν γένει επικαιροποίηση των γνώσεών τους.

3 Γενικές Αρχές

- 3.1. Η Πολιτική είναι σε κάθε περίπτωση σχεδιασμένη να πληροί κατ' ελάχιστον τις κανονιστικές υποχρεώσεις στις οποίες υπόκειται η Τράπεζα.
- 3.2. Η Πολιτική είναι σύμφωνη με όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Τράπεζας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης
- 3.3. Το Δ.Σ. διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση
- 3.4. Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα αφενός μεν των υποψηφίων μελών του Δ.Σ. και αφετέρου των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ. κατ' ελάχιστον ετησίως ή όταν κρίνεται αναγκαίο.
- 3.5. Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων μελών του Δ.Σ., βάσει των αρχών και κριτηρίων ανάδειξης υποψηφίων της παρούσας Πολιτικής και βασίζει τις αποφάσεις της στη δική της ανεξάρτητη κρίση. Σε περίπτωση που η Επιτροπή υιοθετήσει προτάσεις που αποκλίνουν από την παρούσα Πολιτική, παρέχει επεξηγήσεις στο Δ.Σ..
- 3.6. Σε περίπτωση που πλήττεται η φήμη υφιστάμενου μέλους του Δ.Σ. ή τα κριτήρια καταλληλότητας βάσει των οποίων είχε διοριστεί δεν ανταποκρίνονται στις ισχύουσες απαιτήσεις η Επιτροπή επανεξετάζει την καταλληλότητα του εν λόγω μέλους.
- 3.7. Οι υποψήφιοι μπορεί να είναι ήδη μέλη του Δ.Σ. ή στελέχη Διοίκησης της Τράπεζας ή τρίτοι εκτός εταιρικών ή εκτελεστικών οργάνων της Τράπεζας.
- 3.8. Η Πολιτική εξειδικεύει στο Παράρτημα Α αυτής τα κατ' ελάχιστον κριτήρια καταλληλότητας των υποψηφίων για τις βασικές κατηγορίες στις οποίες διακρίνονται τα μέλη του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη) βάσει των νόμων που αναφέρονται ως άνω, λαμβάνοντας υπόψη την ειδικότερη περιγραφή των αρμοδιοτήτων μέλους Δ.Σ. ή τη συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές.
- 3.9. Η αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Δ.Σ. λαμβάνει χώρα πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους. Αν αυτό δεν καταστεί εφικτό για οποιονδήποτε λόγο η αξιολόγηση λαμβάνει χώρα εντός το αργότερο έξι εβδομάδων από τον διορισμό τους.
- 3.10. Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη το είδος της εμπειρίας, των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται από τους Εφαρμοστέους Κανόνες, όπως εκάστοτε ισχύουν, για τις συγκεκριμένες ιδιότητες μελών του Δ.Σ.. Επίσης, λαμβάνει υπόψη τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη και την ανεξαρτησία των υποψηφίων μελών, το μορφωτικό υπόβαθρο, την επαγγελματική κατάρτιση, την επιχειρηματική εμπειρία, το φύλο την ηλικία και άλλες ιδιότητες των υποψηφίων μελών. Ειδικότερα, εξετάζεται η περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους Δ.Σ. ή η συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, η φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.) και ο χαρακτηρισμός του ως ανεξάρτητου ή μη μέλους του Δ.Σ., καθώς και ειδικότερα ασυμβίβαστα ή χαρακτηριστικά ή συμβατικές δεσμεύσεις που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Τράπεζας.
- 3.11. Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας ανάδειξης και πρότασης υποψηφίων μελών από την Επιτροπή, αλλά και την ατομική και συλλογική αξιολόγηση μελών Δ.Σ. η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη το κριτήριο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο κατά το Νόμο. Η υιοθέτηση της αρχής της πολυμορφίας (diversity) επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών που αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η Τράπεζα και εμπνέει εμπιστοσύνη στα ενδιαφερόμενα μέρη.
- 3.12. Με την επιφύλαξη του νομοθετικού και ρυθμιστικού πλαισίου, οι παράμετροι διαφοροποίησης που λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση των μελών του Δ.Σ. κατά την επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας τους και γενικά ανάδειξης υποψηφίων μελών καθώς και αξιολόγησης των υφισταμένων μελών του, είναι κατ' ελάχιστον οι ακόλουθες:
 - μορφωτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρία,
 - φύλο: η Τράπεζα επιδιώκει την ενίσχυση της συμμετοχής του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου, στο Δ.Σ. και τη διασφάλιση της ισότητας ευκαιριών εκλογής στο Δ.Σ. της Τράπεζας

μεταξύ ανδρών και γυναικών εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις οι οποίες καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

- ηλικία.

3.13. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να έχουν πάντοτε καλή φήμη και ακεραιότητα, να επιδεικνύουν επαγγελματισμό και να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Η Επιτροπή παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα αυτών, ιδίως για να εντοπίζει υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, πέραν της ατομικής και συλλογικής αξιολόγησης που ορίζεται στον Κανονισμό της Επιτροπής, η εν λόγω επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,

γ) 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 Τράπεζας.

Αν από την αξιολόγηση ή την επαναξιολόγηση που διενεργεί η Επιτροπή προκύψει ότι ένας υποψήφιος δεν είναι κατάλληλος ή ένα υφιστάμενο μέλος δεν είναι πλέον κατάλληλο λόγω παύσης συνδρομής ενός ή περισσότερων κριτηρίων καταλληλότητας για λόγους που το μέλος δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, η Επιτροπή υποβάλει εισήγηση προς το Δ.Σ. αφενός μεν για την λήψη κατάλληλων μέτρων σχετικά με την παύση/αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών και αφετέρου για την λήψη διορθωτικών μέτρων –κατ' εξαίρεση και εφόσον η λήψη τέτοιων μέτρων είναι δυνατή και θεραπεύει άμεσα το λόγο παύσης- εντός προκαθορισμένης ημερομηνίας, η οποία τίθεται κατά περίπτωση με βάση τις συγκεκριμένες περιστάσεις και επιπλέον ενημερώνει αρμοδίως την Τράπεζα της Ελλάδος. Τα μέτρα που μπορεί, κατά περίπτωση, να λάβει το Δ.Σ. αν αποφασίσει την μη αντικατάσταση μέλους και την λήψη διορθωτικών μέτρων κατά προαναφερθέντα περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την ανακατανομή καθηκόντων εντός του Δ.Σ., τη συμμετοχή του εν λόγω μέλους σε πρόγραμμα επιμόρφωσης ή την αποκατάσταση της φήμης του εν λόγω προσώπου. Σε κάθε περίπτωση, τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωστοποιούν στην Επιτροπή οποιαδήποτε ουσιώδη αλλαγή τα αφορά και η οποία επηρεάζει τη συμμόρφωσή τους με τις απαιτήσεις στις οποίες υπόκεινται κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

3.14. Η Επιτροπή, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, λαμβάνει υπόψη, σε διαρκή βάση και στο βαθμό που είναι δυνατό, την ανάγκη να διασφαλισθεί ότι κατά τη λήψη των αποφάσεων του Δ.Σ. δεν βαρύνει ουσιωδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας μικρής ομάδας κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα του ιδρύματος ως συνόλου.

4 Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. Αναλυτικότερα:

A. Ατομική Καταλληλότητα

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

Συγκεκριμένα, προκειμένου να θεωρηθεί από την Επιτροπή και το Δ.Σ. ένα πρόσωπο ως κατάλληλος υποψήφιος, τα υπό εξέταση πρόσωπα θα πρέπει:

- να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας (fit and proper) (υπό 4.1),
- να μη συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων με την Τράπεζα (υπό 4.2),
- να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στο Δ.Σ. της Τράπεζας ανάλογα με τη θέση για την οποία προτείνονται (υπό 4.3),
- να πληρούν ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται υπό 4.4.

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

4.1. Πολιτική και Κριτήρια Καταλληλότητας (fit and proper)

4.1.1. Καλή φήμη, εντιμότητα, ακεραιότητα και αξιοπιστία: ο υποψήφιος, με βάση το ιστορικό του, πρέπει να έχει την ικανότητα να εμπνέει στο πρόσωπό του την εμπιστοσύνη που απαιτείται για την ένταξή του στο ανώτατο όργανο διοίκησης της Τράπεζας. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι είναι ανεπίληπτα πρόσωπα.

Ένα (υποψήφιο ή υφιστάμενο) μέλος του Δ.Σ. θεωρείται ότι έχει καλή φήμη, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν το αντίθετο και εάν δεν συντρέχουν λόγοι που να γεννούν εύλογες αμφιβολίες όσον αφορά την υπόληψή του. Ένα (υποψήφιο ή υφιστάμενο) μέλος του Δ.Σ. δεν θεωρείται ευυπόληπτο, εάν η προσωπική ή η επιχειρηματική συμπεριφορά του εγείρει οποιαδήποτε ουσιώδη αμφιβολία σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίσει τη χρηστή και συνετή διαχείριση της Τράπεζας. Για την αξιολόγηση αυτή λαμβάνεται υπόψη το ποινικό μητρώο του εν λόγω προσώπου, τυχόν καταδικαστική απόφαση ή απαγγελθείσα κατηγορία σε βάρος του, τυχόν επιβληθείσα ποινή, το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η δικαστική διαδικασία και οι συνέπειες των τυχόν μέτρων αποκατάστασης. Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι γενικότερες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών, περιστάσεις, και η σοβαρότητα των τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών κυρώσεων εναντίον του, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του διοικητικού ή εποπτικού μέτρου με τον προτεινόμενο ρόλο.

Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται κατά τα προαναφερθέντα, μεταξύ άλλων, σε αδικήματα που αφορούν παραβιάσεις της χρηματοπιστωτικής νομοθεσίας ή τη διάπραξη οικονομικού εγκλήματος ή φορολογικών αδικημάτων, ή την κήρυξη προσωπικής πτώχευσης.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του μέλους αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη, εκτός αν το καταστατικό της Τράπεζας προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το ως άνω.

Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Τράπεζα υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το εν λόγω κώλυμα και κάθε μέλος του Δ.Σ. γνωστοποιεί αμελλητί προς την Τράπεζα την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της

ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Τράπεζα δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

4.1.2. Εμπειρία και Προϋπηρεσία: ο υποψήφιος πρέπει να διαθέτει επαρκή εμπειρία και επιτυχή σταδιοδρομία στον αντίστοιχο τομέα του. Πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να τεκμηριώσει σχετική προγενέστερη προϋπηρεσία του, η οποία καλύπτει τις απαιτήσεις αυτής της παραγράφου.

Για την αξιολόγηση της εμπειρίας ενός μέλους εξετάζεται τόσο η θεωρητική κατάρτιση που έχει αποκτήσει μέσω μόρφωσης και εκπαίδευσης όσο και η πρακτική εμπειρία που έχει αποκτήσει από προηγούμενες θέσεις που κατείχε ή επαγγέλματα που έχει ασκήσει στο παρελθόν, λαμβανομένων υπόψη μεταξύ άλλων της διάρκειας παραμονής του στις θέσεις αυτές, του μεγέθους της εκάστοτε οντότητας στην οποία εργαζόταν, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, των αρμοδιοτήτων που ασκούσε σε αυτή, του βαθμού της ευθύνης του, του αριθμού υφισταμένων του, της φύσης των δραστηριοτήτων της οντότητας. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στο επίπεδο και στο αντικείμενο της θεωρητικής κατάρτισης και επαγγελματικής εμπειρίας και στο κατά πόσο αυτή σχετίζεται με τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες ή άλλους συναφείς τομείς, σε συνάρτηση με τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Τράπεζας, την ιδιότητα που πρόκειται να έχει στο Δ.Σ. και τα καθήκοντα που πρόκειται να αναλάβει. Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

4.1.3. Ανεξαρτησία σκέψης: ο υποψήφιος και κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να έχει σαφώς την ικανότητα να σχηματίζει και να εκφράζει αντικειμενική και ανεξάρτητη κρίση επί όλων των θεμάτων των οποίων επιλαμβάνεται το Δ.Σ., να αξιολογεί αποτελεσματικά και να επιχειρηματολογεί αναλόγως σχετικά με τις αποφάσεις των ανώτερων διοικητικών στελεχών όταν το κρίνει αναγκαίο και να επιβλέπει αποτελεσματικά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τη Διοίκηση. Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ. να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του. Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Δ.Σ. να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Τράπεζα λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν ιδίως:

- 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).

4.2. Απουσία Σύγκρουσης Συμφερόντων – Ασυμβίβαστο μελών Δ.Σ.

4.2.1. Η Επιτροπή και το Δ.Σ. διασφαλίζουν ότι δεν υφίστανται στο πρόσωπο υποψήφιου μέλους Δ.Σ. επαγγελματικές ιδιότητες ασυμβίβαστες με την ιδιότητα του μέλους του Δ.Σ. της Τράπεζας, καθώς και ότι τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά συμφέροντα και σχέσεις των υποψηφίων δεν συγκρούονται σε πάγια βάση με τα συμφέροντα της Τράπεζας και του Ομίλου, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων της Τράπεζας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας και το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και ειδικά το άρθρο 97 του ν. 4548/2018.

4.2.2. Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει να υποβάλλουν πριν από την οριστική εκλογή τους, δήλωση ότι δεν θα συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων με την Τράπεζα μετά την εκλογή τους ως Μέλη Δ.Σ..

4.3. Αφιέρωση Χρόνου

- 4.3.1** Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Στην περίπτωση ιδίως των μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στον αριθμό των συμμετοχών τους σε άλλα Δ.Σ. και των λοιπών δεσμεύσεών τους εκτός Τράπεζας. Περαιτέρω, λόγω των αυξημένων καθηκόντων του Προέδρου του Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι διαθέτει επαρκή χρόνο για την εκπλήρωση των καθηκόντων του.
- 4.3.2.** Σύμφωνα με το άρθρο 83 παράγραφος 3 του ν. 4261/2014 και με την επιφύλαξη των παρ. 4-6 του ίδιου άρθρου, τα μέλη του Δ.Σ. δεν επιτρέπεται να κατέχουν περισσότερες της μιας εκ του ακόλουθου συνδυασμού θέσεων σε Δ.Σ.: (α) μία θέση εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. και δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ., (β) τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ..
- 4.3.3.** Όλα τα μέλη του Δ.Σ. ενημερώνουν την Τράπεζα για τυχόν άλλες επαγγελματικές δραστηριότητές τους.
- 4.3.4.** Η ελάχιστη υποχρεωτική συμμετοχή των μελών του Δ.Σ. στις συνεδριάσεις του οργάνου ανέρχεται σε ποσοστό 85%. Σχετική αναφορά για τη συμμετοχή των μελών του Δ.Σ. στις συνεδριάσεις αυτού και των επιτροπών του περιλαμβάνεται στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

4.4. Επιθυμητά χαρακτηριστικά μελών Δ.Σ.

Πέραν των παραπάνω, οι υποψήφιοι είναι επιθυμητό να διαθέτουν ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στη συνέχεια, και το Δ.Σ. να καλύπτει σε συλλογικό επίπεδο τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- 4.4.1 Χρηματοοικονομική (θεωρητική και πρακτική) εμπειρία στον τραπεζικό τομέα:** Επαρκής κατανόηση των τραπεζικών εργασιών (με έμφαση στις χορηγήσεις και τη διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων), του τομέα χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και των ειδικών χαρακτηριστικών των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, καθώς επίσης και των κεφαλαιαγορών.
- 4.4.2. Χρηματοοικονομική (θεωρητική και πρακτική) εμπειρία στην ελεγκτική και την λογιστική:** Επαρκής κατανόηση θεμάτων ελέγχου, λογιστικής και χρηματοοικονομικής πληροφόρησης.
- 4.4.3. Ρυθμιστικό πλαίσιο και διακυβέρνηση:** Επαρκής γνώση του ρυθμιστικού πλαισίου που διέπει την λειτουργία, την προληπτική εποπτεία και την εξυγίανση των πιστωτικών ιδρυμάτων, την λειτουργία και εποπτεία των κεφαλαιαγορών, την καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης όπως αυτά προκύπτουν από τον Νόμο και των Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Τράπεζα εφαρμόζει και νομικών ευθυνών. Ικανότητα αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διακυβέρνησης της Τράπεζας.
- 4.4.4. Διαχείριση κινδύνων:** Ικανότητα εποπτείας του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων συμπεριλαμβανομένης της κουλτούρας διαχείρισης κινδύνων και της διάθεσης ανάληψης κινδύνων. Ικανότητα αναγνώρισης, προσδιορισμού, παρακολούθησης, ελέγχου, εκτίμησης, αξιολόγησης και αντιστάθμισης των κύριων μορφών κινδύνου στους οποίους εκτίθεται ή ενδέχεται να εκτεθεί η Τράπεζα. Κατανόηση των θεμελιωδών ζητημάτων που αφορούν την διαχείριση των κινδύνων, καθώς και την διαχείριση των κεφαλαίων.
- 4.4.5. Στρατηγική:** Κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής, του περιβάλλοντος καθώς και της εταιρικής κουλτούρας στο οποίο δραστηριοποιείται η Τράπεζα, περιλαμβανομένης της ικανότητας αναγνώρισης των συμφερόντων των μετόχων και των λοιπών εμπλεκόμενων μερών (π.χ. καταθέτες, εργαζόμενοι, ανεξάρτητες αρχές, όπως η Επιτροπή Ανταγωνισμού και εποπτικές αρχές), των οικονομικών αλληλεξαρτήσεων καθώς και των άλλων εξωτερικών επιδράσεων στην ικανότητα που οργανισμού να επιτύχει τους στόχους του.
- 4.4.6. Ηγετικό προφίλ:** Εμπειρία σε Ομίλους δραστηριοποιούμενους ιδανικά στον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό τομέα σε διάφορους τομείς, κατά προτίμηση σε ηγετικές θέσεις (π.χ. Πρόεδρου ΔΣ, Διευθύνοντα Συμβούλου, ή άλλης θέσης σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο).

4.4.7. Θέληση να επιχειρηματολογεί εποικοδομητικά κατά τη διαμόρφωση των αποφάσεων του ΔΣ: Θέληση και ηθικό και πνευματικό ανάστημα να αντιπαρατίθεται όταν το κρίνει αναγκαίο, κατά τρόπο εποικοδομητικό, στις αποφάσεις και ενέργειες της εκτελεστικής διοίκησης της Τράπεζας, διατηρώντας παράλληλα το αναγκαίο πνεύμα ομαδικότητας και αποφεύγοντας τη δημιουργία εντάσεων.

4.4.8. Ισχυρή δέσμευση για την εφαρμογή διεθνώς αναγνωρισμένων βέλτιστων τραπεζικών πρακτικών με έμφαση στην εταιρική διακυβέρνηση, τη διαχείριση κινδύνων, την κανονιστική συμμόρφωση και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Ανεξαρτησία: Σε περίπτωση ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, ο υποψήφιος κατά τον ορισμό και τη διάρκεια της θητείας του πρέπει να πληροί όλα τα τυπικά κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζονται στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020, όπως εκάστοτε ισχύει. Λαμβάνονται επίσης υπόψη, στο μέτρο που είναι δυνατό, τα κριτήρια που καθιερώνονται με τη Σύσταση 2005/162/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, έχουν, ιδίως, τις ακόλουθες υποχρεώσεις:

- α) Παρακολουθούν και εξετάζουν τη στρατηγική της Τράπεζας και την υλοποίησή της, καθώς και την επίτευξη των στόχων της.
- β) Διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και του ελέγχου των επιδόσεών τους.
- γ) Εξετάζουν και εκφράζουν απόψεις σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα εκτελεστικά μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών.

Πρόσθετα κριτήρια για τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.: Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός των άλλων:

- α) είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της στρατηγικής που καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και
- β) διαβουλεύονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής.

Σε υφιστάμενες καταστάσεις κρίσεων ή κινδύνων, καθώς και όταν επιβάλλεται από τις συνθήκες να ληφθούν μέτρα τα οποία αναμένεται ευλόγως να επηρεάσουν σημαντικά την Τράπεζα, όπως όταν πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με την εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τους κινδύνους που αναλαμβάνονται, οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της Τράπεζας, κυρίως τα εκτελεστικά μέλη ενημερώνουν αμελλητί εγγράφως το Διοικητικό Συμβούλιο, είτε από κοινού είτε χωριστά, υποβάλλοντας σχετική έκθεση με τις εκτιμήσεις και τις προτάσεις τους.

Επιπλέον τα υπό εξέταση πρόσωπα για τη θέση εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. πρέπει ~~επιπλέον~~ να είναι διατεθειμένα να συνάψουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή παροχής υπηρεσιών με την Τράπεζα και να έχουν αποδείξει, τόσο στη σημερινή όσο και σε προηγούμενες θέσεις, ότι διαθέτουν την εμπειρία, την ικανότητα και την ακεραιότητα ως εκτελεστικά μέλη για την καθοδήγηση της Τράπεζας (και του Ομίλου της) στην επίτευξη των στρατηγικών της στόχων. Η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που αποκτήθηκε από προηγούμενες θέσεις του υποψήφιου για τη θέση εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως σε σχέση με τη διάρκεια της υπηρεσίας σε προηγούμενες θέσεις, την φύση και πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το μέλος κατείχε τη θέση, περιλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της, το εύρος αρμοδιοτήτων, εξουσιών λήψης αποφάσεων και ευθυνών, τις τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν μέσω της θέσης σχετικά με την επιχειρηματική δραστηριότητα ενός πιστωτικού ιδρύματος και κατανόηση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν τα πιστωτικά ιδρύματα και τον αριθμό των υφισταμένων του.

Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης σε τρίτα πρόσωπα: Ειδικά προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Τράπεζας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην συντρέχει στο πρόσωπο του υποψηφίου το κώλυμα της παραγράφου 5 του άρθρου 3 ν. 4706/2020 και το υποψήφιο προς

ανάθεση εξουσιών τρίτο πρόσωπο να υποβάλει στην Τράπεζα την υπεύθυνη δήλωση της παραγράφου 5 του άρθρου 3 ν. 4706/2020.

Β. Συλλογική Καταλληλότητα

Το Δ.Σ. πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Τράπεζας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει 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 Τράπεζα. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Τράπεζας θα πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του, καθώς και 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 του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους. Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό το Δ.Σ. ως σύνολο πρέπει να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Τράπεζας, ιδίως όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Ειδικότερα, η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο συνίσταται τουλάχιστον στο προβλεπόμενο στο Νόμο ποσοστό επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. Η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό τόσο κατά την ανάδειξη υποψηφίων μελών όσο και κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ.. Η Τράπεζα διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων. Επιπροσθέτως η Επιτροπή μεριμνά ώστε να μην γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. (κριτήρια πολυμορφίας-diversity). Η πτυχή αυτή επεκτείνεται πέραν της ανάδειξης και επιλογής μελών Δ.Σ. και στην παροχή επιμόρφωσης στα μέλη αυτού.

Στο πλαίσιο του εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Πολιτική Αξιολόγησης Δ.Σ. και Επιτροπών και στον Κανονισμό Λειτουργίας της παραπάνω Επιτροπής. Η αξιολόγηση του Δ.Σ. από τρίτους συμβούλους μπορεί να διενεργείται τουλάχιστον ανά τριετία σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Πολιτική Αξιολόγησης Δ.Σ. και επιτροπών και στον Κανονισμό Λειτουργίας της παραπάνω Επιτροπής.

5 Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Η παρούσα διαδικασία αφορά σε περιπτώσεις

επιλογής, αντικατάστασης (περιλαμβανομένης της περίπτωσης πλήρωσης τυχόν κενωθεισών θέσεων) και ανανέωσης θητείας και γενικά την κάλυψη μιας ή περισσότερων θέσεων μελών του Δ.Σ.. Οι υποψηφιοί για όλες τις θέσεις μελών Δ.Σ., από την ανάδειξη υποψηφίων μέχρι την εκλογή τους, ακολουθούν τα κάτωθι βήματα:

- 5.1. **Βήμα 1:** ο Πρόεδρος της επιτροπής προβαίνει σε διερευνητικές συζητήσεις με μέλη της Επιτροπής προκειμένου να εντοπίζει τα βασικά πιθανά υποψήφια για μέλη του Δ.Σ. πρόσωπα, λαμβάνοντας υπόψη και τυχόν πρόσωπα που έχουν προταθεί από άλλα μέλη του Δ.Σ. ή από μετόχους. Σε κάθε περίπτωση διασφαλίζεται η δυνατότητα των μετόχων να προτείνουν υποψήφιους στην Επιτροπή. Στο στάδιο αυτό καταρτίζεται λίστα προεπιλογής και η Επιτροπή προβαίνει σε μια αρχική αξιολόγηση προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τα υποψήφια μέλη ικανοποιούν τα επιθυμητά κριτήρια.
- 5.2. Η Επιτροπή, εφ' όσον το κρίνει αναγκαίο, δύναται να διορίζει εξωτερικούς συμβούλους που θα τη συνδράμουν στη διαδικασία ανάδειξης υποψηφιοτήτων καθορίζοντας και την αμοιβή τους. Κατά την επιλογή εξωτερικών συμβούλων η Επιτροπή διασφαλίζει ότι δεν συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων των συμβούλων αυτών με την Τράπεζα.
- 5.3. **Βήμα 2:** Η Επιτροπή προβαίνει σε έναν πρώτο γύρο διερευνητικών επαφών με τους υποψηφίους προκειμένου να διαπιστώσει τυχόν ενδιαφέρον από τη μεριά τους.
- 5.4. **Βήμα 3:** Η Επιτροπή εξετάζει τα βιογραφικά σημειώματα και τις σχετικές πληροφορίες για τους υποψηφίους (σε συνδυασμό με τις δηλώσεις τους επί των εντύπων της διαδικασίας) και τους αξιολογεί σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και τον Κανονισμό Λειτουργίας της, καταγράφοντας σε σχετικό έντυπο τα αποτελέσματα αξιολόγησης.
- 5.5. **Βήμα 4:** Η Επιτροπή εγκρίνει τον κατάλογο επιλογής των υποψηφίων και εφόσον απαιτείται εξουσιοδοτεί τον Πρόεδρο με άλλο/α μέλος/η της Επιτροπής να προβούν σε συνεντεύξεις με τους υποψηφίους που καταγράφονται στον κατάλογο.
- 5.6. **Βήμα 5:** Η Επιτροπή, εάν το κρίνει αναγκαίο, δύναται και συλλογικά να εξετάσει μέσω συνέντευξης τους καταγεγραμμένους στον κατάλογο υποψηφίους πριν την υποβολή πρότασης προς έγκριση στο Δ.Σ..
- 5.7. **Βήμα 6:** Η Επιτροπή απορρίπτει ή εγκρίνει τους υποψηφίους και εισηγείται στο Δ.Σ.. Το Δ.Σ. στις περιπτώσεις που, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και στο Καταστατικό της Τράπεζας, είναι το ίδιο αρμόδιο για την εκλογή – αντικατάσταση κλπ λαμβάνει το ίδιο τη σχετική απόφαση.
Στις περιπτώσεις που αρμόδια είναι η Γενική Συνέλευση, η απόφαση λαμβάνεται από αυτή κατόπιν εισηγήσεως του Δ.Σ. (που λαμβάνει υπ όψη την εισήγηση της Επιτροπής)

6 Τελικές Διατάξεις

Η παρούσα πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Τράπεζας, ακολούθως υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων και αναρτάται στον ιστότοπο της Τράπεζας. Οι τροποποιήσεις της παρούσας πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Η παρούσα πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής. Η παρούσα πολιτική επανεξετάζεται τουλάχιστον ετησίως, ή ad-hoc σε περίπτωση μεταβολών του νομικού και κανονιστικού πλαισίου, με στόχο την ενδεχόμενη επικαιροποίησή της εφόσον απαιτείται. Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις τηρούνται σε σχετικό αρχείο (και ηλεκτρονικής μορφής) .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΠΙΘΥΜΗΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

- Πτυχίο ελληνικού ή αλλοδαπού πανεπιστημιακού ιδρύματος και μεταπτυχιακές σπουδές. Επιθυμητός μεταπτυχιακός τίτλος σε οικονομική ή χρηματοοικονομική κατεύθυνση.
- Άριστη γνώση και χρήση της ελληνικής και της αγγλικής γλώσσας. Επιθυμητή η γνώση επιπλέον ξένων γλωσσών.
- Προσωπικότητα κύρους με δεκαετή τουλάχιστον εμπειρία στο χρηματοοικονομικό ή τραπεζικό χώρο και τουλάχιστον 5 χρόνια εμπειρίας ως ανώτατο στέλεχος διοίκησης μεγάλης τραπεζικής ή χρηματοοικονομικής εταιρείας στην Ελλάδα ή το εξωτερικό.
- Οι υποψήφιοι πρέπει να τυγχάνουν ευρείας αποδοχής και έξωθεν καλής μαρτυρίας.
- Αποδεδειγμένη εμπειρία επιτυχούς διαχείρισης εμπορικών τραπεζικών ή χρηματοπιστωτικών εργασιών.
- Άριστη γνώση της ελληνικής αγοράς.
- Εμπειρία στη διαχείριση εταιρειών με μεγάλο ισολογισμό.
- Επιθυμητή η εμπειρία στη διαχείριση απαιτήσεων σε καθυστέρηση.
- Ικανότητα συνεργασίας, πειθούς και διαπραγμάτευσης.
- Ανεξαρτησία σκέψης, αποφασιστικότητα, ικανότητα γρήγορης διαμόρφωσης ρεαλιστικής στρατηγικής θέσης.

ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

- Πτυχίο ελληνικού ή αλλοδαπού πανεπιστημιακού ιδρύματος. Επιθυμητός μεταπτυχιακός τίτλος.
- Άριστη γνώση και χρήση της ελληνικής και της αγγλικής γλώσσας. Επιθυμητή η γνώση επιπλέον ξένων γλωσσών.
- Οι υποψήφιοι πρέπει να τυγχάνουν ευρείας αποδοχής και έξωθεν καλής μαρτυρίας, να τρέφουν εκτίμηση για τον Όμιλο και να επιθυμούν να συνεισφέρουν στην ανάπτυξή του, να έχουν διακριθεί στον τομέα επαγγελματικής ή επιστημονικής δράσης τους και να διαθέτουν επιχειρηματική αντίληψη και στρατηγική σκέψη.
- Επιθυμητή η προηγούμενη εμπειρία σε αντίστοιχες θέσεις μέλους Δ.Σ.
- Δυνατότητα διάθεσης επαρκούς χρόνου για τις εργασίες του Δ.Σ. και των Επιτροπών του. Οι υποψήφιοι πρέπει να μπορούν να αποδείξουν ότι διαθέτουν ή ότι μπορούν να αποκτήσουν τις τεχνικές γνώσεις που είναι αναγκαίες ώστε να κατανοούν επαρκώς την επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας και τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται ή ενδέχεται να εκτεθεί.
- Ειδικά για την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων και την Επιτροπή Ελέγχου του Δ.Σ. οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν γνώσεις και εμπειρία στις εν λόγω θεματικές, αντίστοιχα.

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

Τα κριτήρια των μη εκτελεστικών μελών και επιπροσθέτως:

- Τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του ν. 4706/2020.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ Δ.Σ.

Αθήνα, [ημερομηνία]

Προς Attica Bank A.T.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 Attica Bank A.T.E, εφεξής «η Τράπεζα», στο πλαίσιο αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για την πλήρωση θέσης μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), είναι αληθείς και πλήρεις.

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

Δηλώνω υπεύθυνα ότι δεν έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή μου τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά μου για ζημιολύγες συναλλαγές εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη.

Σε σχέση με την παραπάνω δήλωση και τον έλεγχο ποινικού μητρώου 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 Τράπεζα, σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Ο Δηλών/Η Δηλούσα

Υπογραφή

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ Δ.Σ.

Πληροφορίες οι οποίες πρέπει να περιλαμβάνονται στη γνωστοποίηση διορισμού των μελών του Δ.Σ.:

1. Ονοματεπώνυμο του προσώπου που πρόκειται να διορισθεί.
2. Βιογραφικό σημείωμα, το οποίο περιέχει τα εξής:
 - α. πλήρες ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο κατά τη γέννηση
 - β. τόπος και ημερομηνία γέννησης
 - γ. διεύθυνση
 - δ. ιθαγένεια
 - ε. λεπτομερή περιγραφή της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης
 - στ. επαγγελματική εμπειρία, περιλαμβανομένων των επωνυμιών όλων των οργανισμών στους οποίους εργάστηκε το πρόσωπο και της φύσης και της διάρκειας των καθηκόντων που άσκησε, ιδίως όσον αφορά τις δραστηριότητες που εμπíπτουν στο αντικείμενο της θέσης που πρόκειται να καλυφθεί. Κατά την περιγραφή των δραστηριοτήτων που αφορούν τις θέσεις απασχόλησης κατά την τελευταία δεκαετία, πρέπει να προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες που ανατέθηκαν στο συγκεκριμένο πρόσωπο, οι αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων και οι τομείς δραστηριότητας υπό τον έλεγχό του, περιλαμβανομένου του αριθμού των υφισταμένων του.
 - ζ. συστάσεις εργοδοτών κατά την τελευταία τουλάχιστον τριετία, εφόσον είναι διαθέσιμες.
3. Δήλωση σχετικά με το κατά πόσον εκκρεμεί οποιαδήποτε ποινική διαδικασία, ή εάν το πρόσωπο ή οποιοσδήποτε οργανισμός, στη διοίκηση του οποίου έχει συμμετάσχει, έχει εμπλακεί ως οφειλέτης σε διαδικασία αφερεγγυότητας ή σε άλλη ανάλογη διαδικασία.
4. Εφόσον είναι διαθέσιμα, αντίγραφα ποινικού μητρώου και σχετικές πληροφορίες για ποινικές έρευνες και διαδικασίες, σχετικές αστικές και διοικητικές αγωγές, καθώς και πειθαρχικά μέτρα (περιλαμβανομένης της έκπτωσης από τη θέση μέλους του διοικητικού συμβουλίου εταιρείας, της πτώχευσης, της αφερεγγυότητας και παρόμοιων διαδικασιών).
5. Πληροφορίες, εφόσον είναι συναφείς, σχετικά με τα ακόλουθα:
 - α. έρευνες, διαδικασίες επιβολής του νόμου ή κυρώσεις από εποπτική αρχή οι οποίες αφορούν/επιβλήθηκαν στο ενδιαφερόμενο πρόσωπο
 - β. άρνηση χορήγησης οποιασδήποτε εγγραφής, έγκρισης, ιδιότητας μέλους ή άδειας άσκησης εργασίας, επιχειρηματικής δραστηριότητας ή επαγγέλματος, ή ανάκληση, αφαίρεση ή καταγγελία εγγραφής, έγκρισης, ιδιότητας μέλους ή άδειας, ή απομάκρυνση από ρυθμιστικό ή κρατικό φορέα·
 - γ. απομάκρυνση από θέση απασχόλησης ή εμπιστοσύνης, ή αίτημα παραίτησης από τέτοια θέση
 - δ. τυχόν διενεργηθείσα από άλλη αρμόδια αρχή αξιολόγηση της υπόληψης του προσώπου ως διευθύνοντος την δραστηριότητα πιστωτικού ιδρύματος (περιλαμβανομένης της επωνυμίας της εν λόγω αρχής και στοιχείων σχετικών με την έκβαση της εν λόγω αξιολόγησης)
 - ε. τυχόν διενεργηθείσα αξιολόγηση από αρχή εκτός του χρηματοπιστωτικού τομέα (περιλαμβανομένης της επωνυμίας της εν λόγω αρχής και στοιχείων σχετικών με την έκβαση της εν λόγω αξιολόγησης)
6. Περιγραφή κάθε οικονομικού (π.χ. δάνεια, συμμετοχές) και μη οικονομικού συμφέροντος ή σχέσης (π.χ. στενές σχέσεις όπως σύζυγος, καταχωρισμένος σύντροφος, μόνιμος σύντροφος, τέκνο, γονέας ή άλλη σχέση με άτομο με το οποίο το ενδιαφερόμενο πρόσωπο συγκατοικεί) του προσώπου και των στενών συγγενών του με μέλη του Δ.Σ. και πρόσωπα που κατέχουν καίριες θέσεις στο ίδιο πιστωτικό ίδρυμα, στο μητρικό ίδρυμα και στις θυγατρικές του, καθώς και με τους μετόχους που ασκούν έλεγχο.
7. Θέση στην οποία το πρόσωπο είναι διορισμένο/πρόκειται να διορισθεί.
8. Αρχείο των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης καταλληλότητας της Τράπεζας.