



ALPHA REAL ESTATE SERVICES

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ
ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ
ΚΑΙΡΙΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

XX.XX. 2025



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	3
2. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου	3
3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	4
A. Ατομική Καταλληλότητα	4
A.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	5
A.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης	5
A.3. Σύγκρουση συμφερόντων	5
A.4. Ανεξαρτησία κρίσης	6
A.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου	6
B. Συλλογική Καταλληλότητα	6
B.1 Γενικά	6
B.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο	7
4. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)	7
5.1. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας	7



1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας και Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις (εφεξής η «Πολιτική»), έχει συνταχθεί με βάση το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και εναρμονίζεται πλήρως με το άρθρο 3 του νόμου 4706/2020 και την Εγκύκλιο αρ. 60 της 18.9.2020~~της κατευθυντήριες γραμμές~~ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ~~ως εκάστοτε ισχύουν~~.

Στο πλαίσιο εφαρμογής της Πολιτικής εμπίπτουν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, καθώς και τα Πρόσωπα που Κατέχουν Καίριες Θέσεις, ήτοι οι Επικεφαλές των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Λειτουργικού Κινδύνου της Εταιρείας. Η Πολιτική είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, όπως αμφότεροι ~~εκάστοτε~~ ισχύουν.

Η Πολιτική προσδιορίζει:

1. τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των Προσώπων που Κατέχουν Καίριες Θέσεις, καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
2. τα κριτήρια για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και της συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, την καλή φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης, την εμπειρία και τη χρονική δέσμευση για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται και
3. τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα, η Πολιτική

1. αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος,
2. διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας και
3. λαμβάνει υπόψη ~~την περιγραφή των~~ τις αρμοδιότητες ~~από των~~ από των ~~Μελών κάθε μέλους~~ του Διοικητικού Συμβουλίου, ~~ή της συμμετοχής τους ή μη σε~~ Επιτροπές, τη φύση των καθηκόντων τους (Εκτελεστικό ή Μη Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, Ανεξάρτητο ή μη Μέλος), καθώς και ασυμβίβαστα ή συμβατικές δεσμεύσεις ή συγκρούσεις συμφερόντων που δύνανται να παρακωλύουν την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.

Η Πολιτική αναρτάται επικαιροποιημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας <https://www.alpharealestateservices.gr/etairia/etairiki-diakubernisi/>, <https://www.astikaakinita.gr/>.

2. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, καλή φήμη και αξιοπιστία, ~~κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο~~.
2. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.
3. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση Μέλους του



Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 3 της παρούσας Πολιτικής.

4. Τα υποψήφια Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται για τις αξίες, την κουλτούρα, τη στρατηγική της Εταιρείας, καθώς και για τον Κανονισμό Λειτουργίας της.
5. Η καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο κεφάλαιο 3 ~~που ακολουθεί~~ και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται υποχρεωτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
 - σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και
 - σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα Μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.
6. Το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει για την Εταιρεία την ύπαρξη κατάλληλης διαδικασίας σχεδιασμού διαδοχής ~~ο κατάλληλο πλάνο διαδοχής~~, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης και της διακυβέρνησης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις ~~μελών~~ Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως στην περίπτωση Εκτελεστικών Μελών ή/και μελών των Επιτροπών. Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο στη δημιουργία των αναγκαίων προϋποθέσεων για την εξασφάλιση αποτελεσματικής διαδοχής και συνέχειας στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της.

2.3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

A. Ατομική Καταλληλότητα.

Η ατομική καταλληλότητα των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων Α.1-Α.5 της παρούσας Πολιτικής, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως Εκτελεστικά, Μη Εκτελεστικά ή Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας των παραγράφων Α.1-Α.5 της παρούσας, στο πρόσωπο ενός Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και ~~στην~~ αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

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

A.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης



τους. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από τα [Μέλη](#) του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Στις δεξιότητες των [Μελών](#) του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους (όπως αναφέρονται στην ενότητα Α.4).

Α.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης:

Η εντιμότητα, η καλή φήμη, η ακεραιότητα και το ήθος των [Μελών](#) του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια υψίστης σημασίας, τα οποία η [Εταιρεία](#) αξιολογεί διεξοδικά. Ένα [Μέλος](#) του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου [Μέλους](#) Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία 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 Διοικητικού Συμβουλίου ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του [Μέλους](#) στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που [του αποδίδει ευθύνη για οποιεσδήποτε επιζήμιες αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολογικές συναλλαγές Εταιρείας-εισηγμένης](#) ή με εισηγμένης εταιρείας [του σύμφωνα με το ν. 4548/2018](#), με συνδεδεμένα μέρη.

Κάθε υποψήφιο [Μέλος](#) υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το ως άνω κώλυμα [στο πρόσωπό του](#) και κάθε [Μέλος](#) Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, [σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020](#).

Η Εταιρεία μπορεί να λαμβάνει επίσης υπόψη κατά την αξιολόγηση τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου [Μέλους](#) του Διοικητικού Συμβουλίου από το να ενεργεί ως [Μέλος](#) Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

[Επιπρόσθετα, για την εκλογή Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή για τη διατήρηση της ιδιότητας αυτού, ισχύει το άρθρο 56α του ν. 4919/2022.](#)

Α.3. Σύγκρουση συμφερόντων:

Η Εταιρεία διαθέτει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, η οποία περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας.

Τα [Μέλη](#) του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την εν λόγω Πολιτική.

Στην Πολιτική περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, για τα [Μέλη](#) του Διοικητικού Συμβουλίου, διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

Α.4. Ανεξαρτησία κρίσης:



Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση, συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας κρίσης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία, μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, λαμβάνει υπόψη και αξιολογεί αν όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου Έχουν:

α. τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- αί. Θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και επικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων που προτείνονται από άλλα Μέλη προτάσεων ή απόψεων άλλων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- βii. την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα Εκτελεστικά Μέλη του και να ασκούν κριτική και
- γiii. την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (group think).

β. συγκρούσεις συμφερόντων σε βαθμό που παρεμποδίζει την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους ανεξάρτητα και αντικειμενικά.

A.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου Α.Σ. οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν άλλων Επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

B.1 Γενικά

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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 Εταιρεία.

Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως.

B.2. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό Μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική το Διοικητικό Συμβούλιο επιδιώκει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και διασφαλίζει



την ίση μεταχείριση διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

4. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας Μελών, κατά τον ορισμό των νέων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πολυμορφία.

Συγκεκριμένα και επιπλέον της ως άνω πρόβλεψης για την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, κατά την επιλογή νέων Μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, γεωγραφικής καταγωγής, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ενώ η διαφοροποίηση του Διοικητικού Συμβουλίου δεν αποτελεί κριτήριο για την αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας των Μελών, πρέπει ωστόσο να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαδικασία επιλογής και αξιολόγησης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η διαφοροποίηση εντός του Διοικητικού Συμβουλίου οδηγεί σε ένα ευρύτερο φάσμα εμπειρίας, γνώσεων, δεξιοτήτων και αξιών και αποτελεί έναν από τους παράγοντες βελτίωσης της λειτουργίας του και καταπολέμησης του φαινομένου της «αγελαίας σκέψης». Συνεπώς, ένα Διοικητικό Συμβούλιο που είναι περισσότερο διαφοροποιημένο ως προς τις λειτουργίες εποπτείας και διαχείρισης μπορεί να μειώσει το φαινόμενο της «αγελαίας σκέψης» και να διευκολύνει την έκφραση ανεξάρτητων απόψεων και την εποικοδομητική αμφισβήτηση κατά τη διαδικασία της λήψης αποφάσεων.

5. Πρόσωπα που Κατέχουν Καίριες Θέσεις

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων πρέπει ειδικότερα να διασφαλίζει ότι τα Πρόσωπα που Κατέχουν Καίριες Θέσεις διαθέτουν ανά πάσα στιγμή επαρκώς καλή φήμη, διακρίνονται από ειλικρίνεια και ακεραιότητα και διαθέτουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκή πείρα για τις αντίστοιχες θέσεις.

6. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας

Η Πολιτική είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και την εταιρική κουλτούρα της Εταιρείας.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής—Καταλληλότητας, αποτελεί συλλογική ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου , με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων να ακολουθεί και να εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της. Η συνδρομή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και του Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, παρέχεται όπου κρίνεται σκόπιμο. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση ή του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία εκκινείται και οργανώνεται από τον Πρόεδρό του.

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την



αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Η Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και υποβάλλεται περαιτέρω προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς περαιτέρω έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και τα εφαρμοζόμενα κριτήρια. Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε τροποποίηση της Πολιτικής, όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο, λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

Κατά την κατάρτιση, την τροποποίηση και την επανεξέταση της Πολιτικής, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν υπόψη τις συστάσεις ή τα ευρήματα άλλων Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και αρμόδιων Λειτουργιών, όπως των Λειτουργιών Νομικών Υπηρεσιών, Ανθρώπινου Δυναμικού ή/και Εσωτερικού Ελέγχου. Οι Λειτουργίες Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές τους, πρέπει να παρέχουν αποτελεσματική πληροφόρηση όσον αφορά την επανεξέταση της Πολιτικής. Συγκεκριμένα, η Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης πρέπει να αναλύει με ποιον τρόπο η Πολιτική επηρεάζει τη συμμόρφωση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων με τη νομοθεσία, με τους κανονισμούς, καθώς και με τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες και να αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων όλους τους κινδύνους κανονιστικής συμμόρφωσης και όλα τα θέματα μη συμμόρφωσης που διαπιστώνονται.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής ~~Καταλληλότητας~~ και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.

Τέλος, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση για την έγκριση της Πολιτικής, ~~Καταλληλότητας~~ καθώς και την έγκριση ουσιωδών τροποποιήσεων αυτής.