

Πολιτική

Ονομασία: Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Υπεύθυνη Μονάδα: Group Company Secretariat

Έκδοση: 8.0

Ημερομηνία έναρξης ισχύος:
25.9.2025

Εύρος: Τράπεζα Eurobank
Ανώνυμη Εταιρεία

Σκοπός: Η Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών Δ.Σ. καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές και την επίσημη διαδικασία για την αναγνώριση, επιλογή και ορισμό των υποψήφιων μελών Δ.Σ.. Η πολιτική ισχύει για την Τράπεζα Eurobank Ανώνυμη Εταιρεία (η «Τράπεζα»).

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	2
1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	2
2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	2
3 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ.....	4
4 ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ.....	8
5 ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ	9
6 ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	10
7 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	11
7.1 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΦΗΜΗΣ, ΕΙΛΙΚΡΙΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΤΗΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ ΤΤΕ 224/2023	11
7.2 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΔΗΛΩΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	14
7.3 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ	17
7.4 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 : ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ Η ΤΡΑΠΕΖΑ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΥΠΟΨΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ ΤΗΣ ΠΡΑΞΗΣ ΤΗΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ ΤΤΕ 224/2023	18
8 ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΝ	20
9 ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ, ΕΚΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ	20

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών Δ.Σ. (η «Πολιτική») καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές και την επίσημη διαδικασία για την αναγνώριση, επιλογή και διορισμό των υποψήφιων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο (το «Δ.Σ.») της Τράπεζας Eurobank Ανώνυμης Εταιρείας (η «Τράπεζα»).

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι οι σχετικοί διορισμοί γίνονται: α) σύμφωνα με τις απαιτήσεις του νομικού και του κανονιστικού πλαισίου, λαμβανομένου επίσης υπόψη του Οδηγού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας για τις αξιολογήσεις της καταλληλότητας και την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 224/21.12.2023 (ΤτΕ ΠΕΕ 224/2023) η οποία έχει ενσωματώσει τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές ESMA και EBA για την “αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις”, β) λαμβάνοντας υπόψη τις προσδοκίες των μετόχων της Τράπεζας και γ) επί τη βάση προσωπικών αξιών και ικανοτήτων, ακολουθώντας τις βέλτιστες πρακτικές.

Το εύρος της Πολιτικής εστιάζει απόλυτα στους διορισμούς για την Τράπεζα. Δεν καλύπτει τις διαδικασίες για την επιλογή και διορισμό ανώτερων στελεχών της Τράπεζας και/ή επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών της Τράπεζας, πέρα από τον διορισμό τους ως εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.. Οι διαδικασίες για την επιλογή και τον διορισμό των ανώτατων στελεχών της Τράπεζας ή/και των επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών της Τράπεζας καλύπτονται από την Πολιτική Επιλογής και Διορισμού Ανώτερων Στελεχών και την Πολιτική Επιλογής και Διορισμού Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών αντίστοιχα.

1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι κύριοι σκοποί της Πολιτικής είναι οι ακόλουθοι:

- 1.1. Να καθορίσει τις γενικές αρχές που καθοδηγούν την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης (η «Επιτροπή») για την εκτέλεση των καθηκόντων της σε όλα τα στάδια της διαδικασίας διορισμού.
- 1.2. Να εκπονήσει σαφή κριτήρια και προϋποθέσεις για τα υποψήφια προς διορισμό μέλη Δ.Σ..
- 1.3. Να καθιερώσει μία διαφανή, αποτελεσματική και κατάλληλη για τον σκοπό διαδικασία διορισμού.
- 1.4. Να εξασφαλίσει ότι η δομή του Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένου του σχεδίου διαδοχής των μελών) πληροί υψηλά πρότυπα ηθικής και παρουσιάζει τη βέλτιστη ισορροπία μεταξύ γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας και συμμορφώνεται με τις τρέχουσες κανονιστικές απαιτήσεις.

2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

2.1. Συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία και τους κανονισμούς: Η διαδικασία διορισμού θα πρέπει να συμβαδίζει με όλες τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις που εφαρμόζονται στην Τράπεζα. Σε περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ των προβλέψεων της Πολιτικής και των κανονιστικών απαιτήσεων, οι τελευταίες θα υπερισχύσουν.

2.2. Αρμοδιότητες κατά τη διαδικασία διορισμού: Το Δ.Σ. με τη βοήθεια της Επιτροπής, η οποία έχει συμβουλευτικό ρόλο, είναι υπεύθυνο για την έναρξη, την καθοδήγηση και τον συντονισμό της διαδικασίας διορισμού με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των μετόχων και με διαφανή τρόπο που διασφαλίζει την αποτελεσματικότητά του. Το Δ.Σ. εξετάζει υποψηφίους, οι οποίοι προτείνονται από την Επιτροπή και αποφασίζει για το ποιοι υποψήφιοι θα διοριστούν. Η αρμοδιότητα για την τελική επιλογή των μελών του Δ.Σ.

ανήκει πάντα στη Γενική Συνέλευση Μετόχων. Ουδμία πρόβλεψη της παρούσας Πολιτικής εμποδίζει την υποβολή υποψηφιοτήτων για τη θέση μέλους Δ.Σ. από μετόχους. Ο Τομέας Group Company Secretariat της Τράπεζας είναι υπεύθυνος για την υποστήριξη της Επιτροπής καθόλη τη διάρκεια της διαδικασίας υποψηφιοτήτων· ωστόσο μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού, όπως απαιτείται.

2.3. Ανεξάρτητη κρίση: Η Επιτροπή βασίζει τις προτάσεις της στη συλλογική ανεξάρτητη κρίση της. Κατά τη διαδικασία εύρεσης και πρότασης κατάλληλων υποψηφίων η Επιτροπή αξιολογεί κατά κύριο λόγο τις προτάσεις υποψηφίων βάσει κριτηρίων διορισμού (ιδ. 3.). Λαμβάνει επίσης υπόψη απόψεις και γνώμες που εκφράζονται από μετόχους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη της Τράπεζας. Ωστόσο, οι απόψεις των μετόχων δεν δεσμεύουν την Επιτροπή στις διαβουλεύσεις της.

2.4. Καταλληλότητα των υποψηφίων μελών: Οι υποψήφιοι που προτείνονται από την Επιτροπή πρέπει να είναι κατάλληλοι για τη θέση σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική. Η Επιτροπή διασφαλίζει α) ότι η σύνθεση του Δ.Σ. πληροί τις απαιτήσεις για την ανεξαρτησία του Δ.Σ. (ιδ. 2.5.), την εμπειρογνωμοσύνη στον χρηματοοικονομικό κλάδο (ιδ. 2.6), τη βέλτιστη ισορροπία γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας (ιδ. 2.7), διαφοροποίηση των μελών Δ.Σ. (ιδ. 2.8) και σαφή διαχωρισμό των αρμοδιοτήτων στην ανώτατη διοίκηση της Τράπεζας (ιδ. 2.9) και β) ότι οι υποψήφιοι πληρούν τα κριτήρια διορισμού, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας (ιδ. 3).

2.5. Ανεξαρτησία του Δ.Σ.: Κατά την πρόταση υποψηφίων, η Επιτροπή εξασφαλίζει ότι η πλειονότητα του Δ.Σ. αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη και ότι τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν τουλάχιστον το ένα τρίτο του Δ.Σ. και δεν είναι λιγότερα από 3 μέλη. Για τα κριτήρια της «ανεξαρτησίας» η Επιτροπή ακολουθεί την εθνική νομοθεσία, τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2005/162/EC) και την ΤτΕ ΠΕΕ 224/2023.

2.6. Εμπειρογνωμοσύνη του Δ.Σ. στον χρηματοοικονομικό κλάδο: Η Επιτροπή εξασφαλίζει ότι η πλειονότητα των μελών του Δ.Σ. αποτελείται από πρόσωπα με πρόσφατη εμπειρία σε ανώτερη διοικητική θέση και σε Δ.Σ. σε τράπεζα ή άλλο χρηματοοικονομικό φορέα.

2.7. Βέλτιστη ισορροπία γνώσης, δεξιοτήτων και εμπειρογνωμοσύνης: Το υπόβαθρο και τα προσόντα των μελών του Δ.Σ. θα πρέπει αθροιστικά να εξασφαλίζουν ένα σημαντικό εύρος εμπειρίας, γνώσης και ικανοτήτων προκειμένου να επιτρέπουν στο Δ.Σ. να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του αποφεύγοντας την «αγελαία σκέψη» (groupthink). Προκειμένου να αξιολογεί διαρκώς τις ανάγκες του Δ.Σ. η Επιτροπή θα αξιολογεί τα κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας ώστε να διασφαλίσει ότι ανά πάσα στιγμή το Δ.Σ. διαθέτει συλλογικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία (KSE) ώστε να είναι σε θέση να κατανοήσει τις δραστηριότητες του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων των κύριων κινδύνων.

2.8. Διαφοροποίηση του Δ.Σ.: Κατά την υποβολή υποψηφιοτήτων, η Επιτροπή οφείλει: (i) να διασφαλίζει τη διαφοροποίηση του Διοικητικού Συμβουλίου χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, εθνικότητας, γενετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, (ii) να λαμβάνει υπόψη και να αξιοποιεί αποτελεσματικά την ποικιλία δεξιοτήτων, μορφωτικού και επαγγελματικού υπόβαθρου και (iii) να επιδιώκει την ισορροπία φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και να διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων, σύμφωνα με την Πολιτική Διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου και το ισχύον νομικό πλαίσιο.

Σύμφωνα με την Πολιτική Διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή, όσον αφορά ειδικότερα την εκπροσώπηση φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, διασφαλίζει ότι τουλάχιστον το 25% (στρογγυλοποιημένο προς τον προηγούμενο ακέραιο αριθμό) του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελείται από μέλη του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου, με στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης αυτής σε ελάχιστο ποσοστό 33% (στρογγυλοποιημένο στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό) το συντομότερο δυνατόν και, σε κάθε περίπτωση, όχι αργότερα από τα μέσα του 2026. Ο στόχος αυτός ευθυγραμμίζεται με τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις

καθώς και με τις βέλτιστες πρακτικές του κλάδου, και πρέπει να διατηρείται σε συνεχή βάση, αντανακλώντας την εξέλιξη του νομικού πλαισίου και των τάσεων της αγοράς.

Επιπλέον, εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, τουλάχιστον ένα (1) εκτελεστικό μέλος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου πρέπει να περιλαμβάνεται στο ανωτέρω ποσοστό του 33%. Η συμμόρφωση με την εν λόγω απαίτηση αναμένεται κατά τη λήξη της πρώτης, μετά τα μέσα του 2026, θητείας ή της επόμενης θητείας σε περίπτωση μίας ανανέωσης, ή κατά την αντικατάσταση ήδη υπηρετούντος εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου για οποιονδήποτε λόγο μετά τα μέσα του 2026.

2.9. Σαφής διαχωρισμός αρμοδιοτήτων σε επίπεδο διοίκησης της Τράπεζας: Υπάρχει σαφής διαχωρισμός αρμοδιοτήτων σε επίπεδο διοίκησης της Τράπεζας μεταξύ της ορθής λειτουργίας του Δ.Σ. και της καθημερινής διαχείρισης και ελέγχου επιχειρηματικής δραστηριότητας. Οι ρόλοι του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου δεν ασκούνται από το ίδιο πρόσωπο.

2.10. Σχεδιασμός διαδοχής του Δ.Σ., Συνέχεια και Ανανέωση: Κατά την εποπτεία της διαδικασίας διορισμού, η Επιτροπή εξασφαλίζει ότι υπάρχει επαρκής σταδιακός σχεδιασμός διαδοχής των μελών του Δ.Σ. προκειμένου να διατηρηθεί ένα κατάλληλο επίπεδο συνέχειας και οργανωτικής μνήμης σε επίπεδο Δ.Σ., ειδικά για τις περιπτώσεις ξαφνικών ή αναπάντεχων απουσιών ή αποχωρήσεων μελών του Δ.Σ. και να αποτρέψει, όπου είναι δυνατόν, την ταυτόχρονη αντικατάσταση πολλών μελών. Προς τον σκοπό αυτό η Επιτροπή:

2.10.1. Παρακολουθεί τη θητεία των μελών του Δ.Σ. και υποβάλλει τις προτάσεις της με τέτοιο τρόπο ώστε να ενθαρρύνει σταδιακούς διορισμούς / σταδιακές αποχωρήσεις στο Δ.Σ., όποτε αυτό είναι εφικτό. Ο επαναδιορισμός των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ. θα πρέπει να βασίζεται στη συνεχή τήρηση των κριτηρίων που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

2.10.2. Εξασφαλίζει ότι υπάρχει ένα επαρκές επίπεδο των σχετικών γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρογνωμοσύνης στο Δ.Σ. χωρίς αυτό να βασίζεται υπέρμετρα στην εμπειρογνωμοσύνη λίγων μελών Δ.Σ.,

2.10.3. Αξιολογεί κατά πόσον υπάρχουν επαρκή μέλη Δ.Σ. ικανά να υπηρετήσουν ως Πρόεδροι Δ.Σ. ή Πρόεδροι Επιτροπών, εάν καταστεί αναγκαίο,

2.10.4. Παρακολουθεί περιοδικά τη διαθεσιμότητα υποψηφίων που θα μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες διαδοχής του Δ.Σ.,

2.10.5. Λαμβάνει υπόψη α) τους στόχους που ορίζονται στην Πολιτική Διαφορετικότητας Δ.Σ. της Τράπεζας και β) τα ευρήματα των αξιολογήσεων του Δ.Σ. της Τράπεζας προκειμένου να επιτευχθούν οι απαραίτητες αλλαγές στη σύνθεση ή τις δεξιότητες και να μεγιστοποιήσει την αποτελεσματικότητα και τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. της Τράπεζας.

2.11 Η διαδοχή του Διευθύνοντος Συμβούλου περιγράφεται στην Πολιτική Σχεδιασμού Διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου, η οποία είναι συμπληρωματική της παρούσας Πολιτικής.

3 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ

3.1. Το Δ.Σ., υποστηριζόμενο από την Επιτροπή ορίζει υποψηφίους που πληρούν τις απαιτήσεις ικανότητας και ήθους. Η καταλληλότητα και η εντιμότητα των υποψηφίων αξιολογείται βάσει των ακόλουθων κριτηρίων: (α) φήμη σε συνδυασμό με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και εμπιστοσύνη, (β) γνώση, δεξιότητες, εμπειρία και άλλες γενικές απαιτήσεις καταλληλότητας, (γ) σύγκρουση συμφερόντων, ανεξαρτησία πνεύματος, (δ) δέσμευση για αφιέρωση επαρκούς χρόνου και (ε) συλλογική καταλληλότητα. Πριν τον διορισμό τους όλοι οι υποψήφιοι

πρέπει να υποβάλουν μία δήλωση (ιδ. Παράρτημα 2, Δήλωση Καταλληλότητας) ότι πληρούν τα κριτήρια που ορίζονται στα σημεία (α), (γ) και (δ). Επιπλέον, τα διορισθέντα μέλη δεσμεύονται να ενημερώνουν την Τράπεζα σε συνεχή βάση κατά τη διάρκεια της θητείας τους για οποιοδήποτε νέο στοιχείο μπορεί να επηρεάσει την αρχική αξιολόγηση των κριτηρίων υπό (α), (γ) και (δ) ή κάθε άλλο ζήτημα το οποίο θα μπορούσε να επηρεάσει την καταλληλότητά τους, χωρίς υπαίτια καθυστέρηση αμέσως μόλις αυτά περιέλθουν σε γνώση τους.

α) Φήμη σε συνδυασμό με ειλικρίνεια, ακεραιότητα και εμπιστοσύνη

3.2. Φήμη: Προκειμένου να εξασφαλίζεται η ορθή και συνετή διαχείριση της Τράπεζας οι υποψήφιοι θα πρέπει να έχουν διαρκώς επαρκώς καλή φήμη, να απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό κύρος και να συμμορφώνονται με τα κριτήρια φήμης, ειλικρίνειας και ακεραιότητας της ΤτΕ ΠΕΕ 224/2023 (όπως περιλαμβάνονται στο Παράρτημα 1, Κριτήρια φήμης, ειλικρίνειας και ακεραιότητας για σκοπούς απαιτήσεων αξιολογήσεων καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. της Τράπεζας σύμφωνα με την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ 224/2023). Ένας υποψήφιος θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, εάν δεν υπάρχουν λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο και λόγος να δημιουργείται βάσιμη αμφιβολία για την καλή φήμη του. Σημειώνεται ότι εκκρεμείς – και ολοκληρωμένες – ποινικές ή διοικητικές διαδικασίες μπορούν να έχουν αντίκτυπο στη φήμη του υποψηφίου· για το λόγο αυτό η Τράπεζα πρέπει να είναι πάντα ενημερωμένες για νομικές διαδικασίες (εκκρεμείς ή ολοκληρωμένες) κατά την αίτηση ή κοινοποίηση ή την έναρξή τους.

Κάθε υποψήφιος θα δηλώσει όλες τις οικονομικές του σχέσεις με την Τράπεζα πριν από τον διορισμό του. Οποιαδήποτε καταδίκη ή δίωξη με τελεσίδικη απόφαση για αδικήματα που σχετίζονται με οικονομικό έγκλημα συνιστά λόγο για τη λήξη της θητείας του εν λόγω μέλους.

Περαιτέρω, για την εκλογή μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή τη διατήρηση της ιδιότητάς του, εφαρμόζεται το άρθρο 56α του Νόμου 4919/2022.

3.3. Ειλικρίνεια, ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: Μέσω της προσωπικής και επαγγελματικής τους πορείας και άλλων δημόσιων δεσμεύσεων, οι υποψήφιοι θα πρέπει να είναι ικανοί να επιδεικνύουν τα υψηλότερα πρότυπα ηθικής, τιμιότητας, ακεραιότητας, αμεροληψίας και αυτοπειθαρχίας. Ο υποψήφιος θα πρέπει να εμπνέει επαρκή εμπιστοσύνη.

3.4. Έλλειψη πολιτικών δεσμών: Οι υποψήφιοι για το Δ.Σ. δεν πρέπει να κατέχουν ή να κατείχαν, την τετραετία πριν από τον διορισμό τους, σημαντικό δημόσιο αξίωμα, όπως το αξίωμα του αρχηγού κράτους ή του πρωθυπουργού, ανώτερο πολιτικό αξίωμα, ανώτερο κυβερνητικό, δικαστικό ή στρατιωτικό αξίωμα ή σημαντικές θέσεις, όπως ανώτερα στελέχη δημόσιων επιχειρήσεων ή στελέχη πολιτικών κομμάτων.

β) Γνώση, δεξιότητες¹, εμπειρία και λοιπά γενικά κριτήρια καταλληλότητας

3.5. Κατανόηση της Τράπεζας και των θυγατρικών της: Οι υποψήφιοι έχουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία, οι οποίες τους επιτρέπουν να ενημερώνονται και να κατανοούν επαρκώς την επιχειρηματική δραστηριότητα, την κουλτούρα, τη δομή του Ομίλου, το εποπτικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, τα προϊόντα, τις γεωγραφικές αγορές των λειτουργιών, τα τρίτα σχετιζόμενα μέρη του Ομίλου Eurobank και τους κινδύνους προκειμένου να εκπληρώσουν τις λειτουργίες τους. Ο όρος «εμπειρία» αναφέρεται τόσο σε πρακτική όσο και επαγγελματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις καθώς και θεωρητική εμπειρία (γνώση και δεξιότητες) που έχει αποκτηθεί μέσω εκπαίδευσης.

¹ Μη εξαντλητική λίστα δεξιοτήτων τις οποίες η Τράπεζα μπορεί να λαμβάνει υπόψη όταν εκτελεί την αξιολόγηση καταλληλότητας όπως προβλέπονται από την ΤτΕ ΠΕΕ 224/2023 περιέχονται στο Παράρτημα 4.

3.6. Αρχαιότητα: Ο υποψήφιος έχει αρκετά χρόνια εμπειρίας σε μία γενικώς αναγνωρισμένη θέση ευθύνης στον τομέα εξειδίκευσής του. Πέρα από τον χρόνο της προϋπηρεσίας λαμβάνονται υπόψη το μέγεθος της εταιρείας, οι ανειλημμένες ευθύνες, ο αριθμός των υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων κλπ..

3.7. Ανεξαρτησία στον τρόπο σκέψης και ικανότητα πρόκλησης προβληματισμών: Ο υποψήφιος θα πρέπει να είναι ικανός να διαμορφώνει και να εκφράζει ανεξάρτητη άποψη σε όλα τα θέματα με τα οποία ασχολείται το Δ.Σ. και να προκαλεί τις απόψεις και θέσεις της διοίκησης και των άλλων υποψηφίων στα θέματα αυτά.

3.8. Συναδελφικότητα, ομαδικότητα και ηγετικές ικανότητες: Οι υποψήφιοι θα πρέπει να έχουν την ικανότητα να συνεισφέρουν εποικοδομητικά και παραγωγικά στις συζητήσεις και τις αποφάσεις του Δ.Σ.. Θα πρέπει να μπορούν να κατευθύνουν τέτοιες συζητήσεις ως Πρόεδροι ή Αντιπρόεδροι συγκεκριμένων Επιτροπών είτε του Δ.Σ. ως συνόλου.

3.9. Επιπρόσθετα κριτήρια για τον διορισμό εκτελεστικών μελών του Δ.Σ: Επιπλέον των γενικών κριτηρίων καταλληλότητας, όπως περιγράφονται ανωτέρω, τα διορισθέντα μέλη Δ.Σ. θα πρέπει να τελούν ή να έχουν συμφωνήσει να τελούν σε σχέση πλήρους απασχόλησης με την Τράπεζα. Θα πρέπει να αποδεικνύουν μέσω άλλων θέσεων που κατείχαν ή κατέχουν ως στελέχη αποδεδειγμένη γνώση, δεξιότητα, εμπειρία και χαρακτήρα προκειμένου να οδηγούν την Τράπεζα και τις θυγατρικές της στην επίτευξη των στρατηγικών τους στόχων.

γ) Σύγκρουση συμφερόντων και ανεξαρτησία σκέψης

3.10. Η Επιτροπή ελέγχει τα προσωπικά, επαγγελματικά, οικονομικά, πολιτικά και λοιπά συμφέροντα και δεσμούς των υποψηφίων, επιβεβαιώνοντας ότι δεν έχουν πραγματικές, πιθανές ή αντιληπτές συγκρούσεις συμφερόντων των οποίων δεν θα ήταν δυνατή η αποφυγή, ο επαρκής περιορισμός ή η σωστή διαχείριση σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας και οι οποίες θα τους εμπόδιζαν να εκπροσωπούν τα συμφέροντα όλων των μετόχων, να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους ως μέλη του Δ.Σ. και να λαμβάνουν αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (να ενεργούν με ανεξαρτησία σκέψης).

3.11. Η Επιτροπή πρέπει επίσης να εξετάζει τα σχετικά² άμεσα και έμμεσα³ οικονομικά και μη οικονομικά συμφέροντα, συμπεριλαμβανομένων αυτών που προκύπτουν από σχέσεις και συμμετοχές σε άλλες εταιρείες.

δ) Δέσμευση για αφιέρωση επαρκούς χρόνου

3.12. Επιπλέον της αξιολόγησης των συνολικών κριτηρίων διορισμού όπως περιγράφηκαν στις προηγούμενες παραγράφους της ενότητας 3, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένων των τακτικών παρουσιών και συμμετοχών στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών του.

3.13. Η Επιτροπή δίνει ιδιαίτερη προσοχή στον αριθμό άλλων θέσεων και εξωτερικών υποχρεώσεων των υποψηφίων σύμφωνα με την Πολιτική για Ανάληψη Θέσεων εκτός Ομίλου. Τα μέλη Δ.Σ. δεν διατηρούν ταυτόχρονα περισσότερους από έναν εκ των ακόλουθων συνδυασμών θέσεων σε όμιλο συμπεριλαμβανομένου

² “Σχετικά συμφέροντα” νοούνται οποιαδήποτε συμφέροντα μπορεί να επηρεάσουν την κρίση του μέλους Δ.Σ. ή μπορούν να γίνουν αντιληπτά ως επιρροή στην κρίση του.

³ «Έμμεσο νομισματικό συμφέρον» σημαίνει κάθε συμφέρον που προκύπτει από τη σύνδεση με φορείς που έχουν άμεσο νομισματικό συμφέρον στις δραστηριότητες της Τράπεζας ή από το να είναι επιχειρηματικός εταίρος ή να απασχολείται από άτομο με τέτοιο ενδιαφέρον.

του Ομίλου εταιρειών Eurobank : (α) μία εκτελεστική θέση μαζί με δύο μη εκτελεστικές θέσεις, (β) τέσσερις μη εκτελεστικές θέσεις⁴. Η Τράπεζα της Ελλάδος μπορεί να επιτρέπει σε μέλη Δ.Σ. να διατηρούν μία πρόσθετη μη εκτελεστική θέση.

3.14. Πέραν των αριθμητικών περιορισμών στην κατοχή θέσεων η Επιτροπή λαμβάνει επίσης υπόψη ποιοτικούς παράγοντες που καθορίζουν τον χρόνο τον οποίο θα πρέπει να αφιερώνει το εκάστοτε μέλος, ήτοι το μέγεθος και τις συνθήκες εταιρειών στις οποίες κατέχει θέσεις, το μέρος ή χώρα όπου είναι η έδρα των εταιρειών και άλλες επαγγελματικές και προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες, σύμφωνα με την ΤτΕ ΠΕΕ 224/2023.

ε) Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

3.15 . Το Δ.Σ. θα πρέπει σε συλλογικό επίπεδο να είναι σε θέση να κατανοεί τις δραστηριότητες της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων των βασικών κινδύνων, και τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Τράπεζα.

3.16. 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 είναι συλλογικά υπεύθυνα, καθώς και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί αποτελεσματικά τη διαχείριση και επίβλεψη της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων πτυχών:

3.16.1. επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας και βασικοί κίνδυνοι που συνδέονται με αυτή·

3.16.2. καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες της Τράπεζας

3.16.3. συναφή πεδία τομεακών/χρηματοπιστωτικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας και των υποδειγμάτων, των κινδύνων και των παραγόντων κινδύνου που συνδέονται με το περιβάλλον, τη διακυβέρνηση και τις κοινωνικές συνθήκες.

3.16.4. χρηματοοικονομική λογιστική και χρηματοοικονομικές αναφορές.

3.16.5. διαχείριση κινδύνων, κανονιστική συμμόρφωση, συμπεριλαμβανομένης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, και εσωτερικό έλεγχο.

3.16.6. τεχνολογία των πληροφοριών και ασφάλεια.

3.16.7. τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση.

3.16.8. νομικό και κανονιστικό περιβάλλον.

3.16.9. διευθυντικές δεξιότητες και εμπειρία

⁴ Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4261/2014, οι θέσεις μέσα στον ίδιο όμιλο εταιρειών θεωρούνται ως μία θέση. Επιπλέον, θέσεις σε οργανισμούς οι οποίοι δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους, δεν υπολογίζονται για τους σκοπούς των εν λόγω διατάξεων του Ν. 4261/2014.

3.16.10. ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού

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

3.16.12. εταιρική διακυβέρνηση

3.16.13. θέματα που σχετίζονται με τους τομείς του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας και της Διακυβέρνησης (ESG)

3.16.14. εκπροσώπηση φύλων σύμφωνα με την Πολιτική Διαφορετικότητας του Δ.Σ..

3.17. Η ετήσια αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ. γίνεται σύμφωνα με τις προβλέψεις της Πολιτικής Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ..

3.18. Κατά την αξιολόγηση της καταλληλότητας μεμονωμένου μέλους του Δ.Σ., η Τράπεζα θα πρέπει να αξιολογούν επίσης, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. καθώς και αν η συνολική σύνθεση των εξειδικευμένων Επιτροπών του Δ.Σ. είναι επαρκής. Ειδικότερα, θα πρέπει να αξιολογείται ποια γνώση, δεξιότητες και εμπειρία συνεισφέρει το εκάστοτε άτομο στη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και εάν η συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντανακλά επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών, λαμβάνοντας υπόψη το ελάχιστο ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο.

3.19. Η παρακολούθηση της συλλογικής καταλληλότητας του Δ.Σ. είναι συνεχής και η επαναξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις της ΤτΕ ΠΕΕ 224/2023.

4 ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

4.1. Η Επιτροπή προσδιορίζει τις ανάγκες για την πλήρωση των θέσεων στο Δ.Σ. λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική και το επιχειρηματικό περιβάλλον, τα αποτελέσματα της πιο πρόσφατης αξιολόγησης του Δ.Σ. και τις ανάγκες προγραμματισμού θεμάτων διαδοχής στο Δ.Σ..

4.2. Η Επιτροπή δίνει επαρκή προσοχή στο προφίλ, τις δεξιότητες και ικανότητες συγκεκριμένων ρόλων του Δ.Σ. (π.χ. του Προέδρου του Δ.Σ., των Προέδρων των Επιτροπών του Δ.Σ., των Μη Εκτελεστικών μελών (Ανεξάρτητων και Μη) και των Εκτελεστικών μελών).

4.3. Η Επιτροπή εντοπίζει τα μέλη του Δ.Σ. των οποίων η θητεία λήγει. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής και τουλάχιστον ένα μέλος αυτής πραγματοποιούν διερευνητικές συνεντεύξεις μαζί τους σχετικά με την πρόθεση τους να ανανεώσουν τη θητεία τους.

4.4. Λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση της απόδοσης των μεμονωμένων μελών του Δ.Σ. και της συμβολής τους σε θέματα γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας σύμφωνα με την Πολιτική Αξιολόγησης του Δ.Σ. και των Επιτροπών του Δ.Σ. της Τράπεζας, η Επιτροπή αναπτύσσει τις προτάσεις της σχετικά με τον επαναδιορισμό των μελών Δ.Σ..

4.5. Για ανοικτές θέσεις υποψηφίων, ο Πρόεδρος της Επιτροπής πραγματοποιεί διερευνητικές επαφές με μέλη του Δ.Σ., βασικά στελέχη της Διοίκησης της Τράπεζας, σημαντικούς μετόχους και ενδιαφερόμενους, για να εντοπίσει τους πιθανούς υποψηφίους που μπορεί να ταιριάζουν στο επιθυμητό προφίλ του Δ.Σ..

4.6. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής μπορεί να αποφασίσει να προτείνει στην Επιτροπή το διορισμό εξωτερικών

συμβούλων για την παροχή βοήθειας στη διαδικασία διορισμού, συμπεριλαμβανομένης της εξεύρεσης και του ελέγχου των κατάλληλων υποψηφίων.

4.7. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής λαμβάνει προτάσεις από διάφορους ενδιαφερόμενους (ή τον εξωτερικό σύμβουλο για την παροχή βοήθειας στη διαδικασία διορισμού) με βιογραφικά σημειώματα και σχετικές λεπτομέρειες για τους υποψηφίους, συμπεριλαμβανομένης μιας δήλωσης από όλους τους υποψηφίους (ιδ. Παράρτημα 2) ότι πληρούν τις κατάλληλες απαιτήσεις. Με βάση αυτό, προετοιμάζεται και διατηρείται μια λίστα πιθανών υποψηφίων για τη θέση/θέσεις.

4.8. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής υποβάλλει στην Επιτροπή τη λίστα των υποψηφίων καθώς και έναν προτεινόμενο σύντομο κατάλογο που καταρτίζεται σε συνεργασία με τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή με τη βοήθεια μιας ειδικής ομάδας εργασίας (ΟΕ), που διορίζεται από την Επιτροπή, η οποία και εγκρίνει τον κανονισμό λειτουργίας της.

4.9. Η Επιτροπή εξετάζει τη λίστα των υποψηφίων καθώς και τον προτεινόμενο σύντομο κατάλογο, εγκρίνει τον τελικό κατάλογο υποψηφίων και οργανώνει τις απαραίτητες συνεντεύξεις ανάλογα με την περίπτωση, ενώ ενδέχεται να οργανώσει και συναντήσεις με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και άλλους διευθυντές.

4.10. Η Επιτροπή, υποστηριζόμενη από το Group Company Secretariat, πραγματοποιεί λεπτομερείς ελέγχους δέουσας επιμέλειας και επαλήθευσης στους υποψηφίους που περιλαμβάνονται στον σύντομο κατάλογο. Συγκεκριμένα, πραγματοποιούνται έλεγχοι για το κατά πόσον τυχόν υποψήφιοι που περιλαμβάνονται στον σύντομο κατάλογο έχουν σύγκρουση συμφερόντων με την Τράπεζα, των οποίων δεν είναι δυνατή η αποφυγή, ο επαρκής περιορισμός ή η σωστή διαχείριση σύμφωνα με τις πολιτικές της Τράπεζας (ιδ. παρ. 3.10.).

4.11. Η Επιτροπή προτείνει τον πιο κατάλληλο/τους πιο κατάλληλους υποψηφίους στο Δ.Σ. ανάλογα με τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων.

4.12. Το Δ.Σ. εξετάζει τους υποψηφίους που προτείνει η Επιτροπή και αποφασίζει ποιοι υποψήφιοι πρόκειται να διοριστούν. Εάν, για οποιονδήποτε λόγο, το Δ.Σ. δεν εγκρίνει την πρόταση της Επιτροπής, τότε η Επιτροπή θα κληθεί να υποβάλει άλλη πρόταση.

4.13. Κατά τον διορισμό, αποστέλλεται επιστολή διορισμού (Παράρτημα 3) στο νέο μέλος του Δ.Σ., υπογεγραμμένη από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., η οποία καθορίζει τους όρους του διορισμού του, υπό την επιφύλαξη των εγκρίσεων από τις αρμόδιες Αρχές.

4.14. Ανάλογα με την περίπτωση (κάλυψη κενής θέσης ή αύξηση του αριθμού μελών του Δ.Σ.), ο διορισμός των νέων μελών του Δ.Σ. εγκρίνεται από το Δ.Σ. ή τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις.

5 ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

5.1. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επανααξιολόγηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι ένα πρόσωπο δεν είναι κατάλληλο για να διοριστεί ως μέλος του Δ.Σ., το πρόσωπο αυτό δεν πρέπει να διοριστεί ή, εάν έχει ήδη διοριστεί, το Δ.Σ. πρέπει να προχωρήσει στη λύση της θητείας του μέλους και σε αντικατάστασή του εντός τριών μηνών. Με εξαίρεση τα κριτήρια που αφορούν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επανααξιολόγησης διαπιστωθούν εύκολα αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, στις δεξιότητες και στην πείρα του μέλους, πρέπει να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων.

5.2. Σε περίπτωση που από την αξιολόγηση ή την επανααξιολόγηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι το Διοικητικό

Συμβούλιο δεν είναι κατάλληλο σε συλλογικό επίπεδο, πρέπει επίσης να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των ελλείψεων που εντοπίστηκαν.

5.3. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:

5.3.1. αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ.,

5.3.2. αντικατάσταση ορισμένων μελών,

5.3.3. πρόσληψη πρόσθετων μελών,

5.3.4. πιθανά μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων,

5.3.5. εκπαίδευση μεμονωμένων μελών ή

5.3.6. εκπαίδευση για το Δ.Σ. συλλογικά, προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η ατομική όσο και η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

5.4. Σε κάθε περίπτωση, οι αρμόδιες αρχές πρέπει να ενημερώνονται αμελλητί για κάθε σημαντική έλλειψη που εντοπίζεται όσον αφορά οποιοδήποτε από τα μέλη του Δ.Σ., καθώς και τη συλλογική σύνθεση του Δ.Σ. Οι πληροφορίες πρέπει να περιλαμβάνουν τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή προβλέπονται για την κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων, καθώς και το χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή τους.

6 ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

6.1. Η επικοινωνία με την Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ) για όλα τα θέματα που αφορούν την παρούσα Πολιτική γίνεται μέσω των επίσημων καναλιών επικοινωνίας της ΤτΕ, μέσω τηλεφώνου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email).

6.2. Η Επιτροπή αιτιολογεί ειδικότερα στο Δ.Σ. οποιαδήποτε παρέκκλιση από την παρούσα Πολιτική όταν προτείνει υποψηφίους.

6.3. Το Group Company Secretariat έχει την ευθύνη να επανεξετάζει την Πολιτική σε ετήσια βάση για να διασφαλίζει τη διαρκή επάρκειά της, ιδίως υπό το φως ουσιωδών αλλαγών στο νομικό ή κανονιστικό πλαίσιο, στις εξωτερικές εξελίξεις ή στις εσωτερικές διαδικασίες. Τα αρμόδια όργανα (Επιτροπή και Διοικητικό Συμβούλιο), τα οποία εμπλέκονται στη διαδικασία αναθεώρησης/έγκρισης, ενημερώνονται για την ετήσια αυτή αναθεώρηση και είτε αναγνωρίζουν ότι η υφιστάμενη Πολιτική δεν χρήζει τροποποίησης είτε, σε περίπτωση ουσιωδών τροποποιήσεων, εγκρίνουν την αναθεωρημένη Πολιτική και περαιτέρω την υποβάλλουν στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση, όπως απαιτείται. Η Πολιτική, καθώς και οποιεσδήποτε ουσιώδεις τροποποιήσεις της, τίθενται σε ισχύ από την έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Ως ουσιώδεις τροποποιήσεις νοούνται εκείνες που εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν ουσιαστικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως σε σχέση με τις γενικές αρχές και τα κριτήρια που εφαρμόζονται.

6.4. Όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο μπορούν να ζητήσουν και να λάμβάνουν υπόψη που προέρχονται από άλλες εσωτερικές επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή εσωτερικών λειτουργιών, όπως εσωτερικός έλεγχος, νομικές υπηρεσίες, ανθρώπινο δυναμικό και κανονιστική συμμόρφωση.

6.5. Η τελική, εγκεκριμένη Πολιτική δημοσιεύεται στον ιστότοπο της Τράπεζας, ενώ η αναφορά στην Πολιτική περιλαμβάνεται στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας.

7 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

7.1 Παράρτημα 1: Κριτήρια φήμης, ειλικρίνειας και ακεραιότητας για σκοπούς απαιτήσεων αξιολογήσεων καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. της Τράπεζας σύμφωνα με την Πράξη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ 224/2023

α) Θα πρέπει να θεωρείται ότι ένα μέλος του διοικητικού οργάνου διαθέτει καλή φήμη, καθώς και ειλικρίνεια και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι που να υποδεικνύουν το αντίθετο, ειδικότερα λαμβανομένων υπόψη των σχετικών διαθέσιμων πληροφοριών για τους παράγοντες ή τις καταστάσεις που αναφέρονται στις κατωτέρω παραγράφους. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας θα πρέπει επίσης να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ή σσωνος σημασίας στη φήμη ενός μέλους.

β) Με την επιφύλαξη τυχόν θεμελιωδών δικαιωμάτων, κάθε σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την αξιολόγηση της καλής φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, με συνεκτίμηση του είδους της καταδικαστικής απόφασης ή του κατηγορητηρίου, του ρόλου του εμπλεκόμενου προσώπου, της ποινής που επιβλήθηκε, του σταδίου στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Θα πρέπει επίσης να εξετάζονται οι γενικότερες συνθήκες, περιλαμβανομένων των ελαφρυντικών περιστάσεων, και η σοβαρότητα τυχόν σχετικών αδικημάτων ή διοικητικών ή εποπτικών μέτρων, ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους. Θα πρέπει δε να λαμβάνεται υπόψη τυχόν σχετικό ποινικό ή διοικητικό μητρώο, με συνεκτίμηση των περιόδων παραγραφής που ισχύουν σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

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

i. καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις εν εξελίξει δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος, και ειδικότερα:

α. αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες, ή που αφορά τις αγορές κινητών αξιών ή τα χρηματοοικονομικά μέσα ή τα μέσα πληρωμής, περιλαμβανομένης της νομοθεσίας για τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή οποιοδήποτε από τα βασικά αδικήματα της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες που ορίζονται στην Οδηγία (ΕΕ) 2015/849, τη διαφθορά, τη χειραγώγηση της αγοράς ή τη χρησιμοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών και την τοκογυφία·

β. αδικήματα ανεντιμότητας, απάτης ή οικονομικά εγκλήματα·

γ. φορολογικά αδικήματα, είτε διαπράχθηκαν άμεσα είτε έμμεσα, μεταξύ άλλων μέσω παράνομων ή απαγορευμένων συστημάτων αρμπιτράζ μερισμάτων (dividend arbitrage schemes) και

δ. άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά τις εταιρείες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών·

- ii. άλλα σχετικά ευρήματα και μέτρα που έχουν ληφθεί επί του παρόντος ή στο παρελθόν από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές, ασφαλιστικές δραστηριότητες ή τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες ή οποιοδήποτε άλλο θέμα της παραγράφου (i) παραπάνω.

δ) Οι εν εξελίξει έρευνες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν προκύπτουν από δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες ή άλλες ανάλογες κανονιστικές έρευνες με την επιφύλαξη των θεμελιωδών ατομικών δικαιωμάτων⁵. Άλλες δυσμενείς αναφορές με σχετικές, αξιόπιστες πληροφορίες (π.χ. ως μέρος των διαδικασιών καταγγελίας) θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη από τα ιδρύματα και τις αρμόδιες αρχές.

ε) Κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου θα πρέπει να διακρίνεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και ειλικρίνειας. Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, θα πρέπει να εξετάζονται επίσης τουλάχιστον οι ακόλουθοι παράγοντες:

1. τυχόν ενδείξεις ότι ο ενδιαφερόμενος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες αρχές·
2. απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας·
3. οι λόγοι τυχόν απομάκρυνσης από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, ή οι λόγοι για τους οποίους ζητήθηκε η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση·
4. έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας και
5. τυχόν άλλες ενδείξεις ή σοβαρή καταγγελία που βασίζεται σε σχετικές αξιόπιστες πληροφορίες, που υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

στ) Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας του μέλους, θα πρέπει να εξετάζονται οι δυνητικές επιπτώσεις των ακόλουθων καταστάσεων που σχετίζονται με τις παρελθούσες και τις τρέχουσες επιχειρηματικές επιδόσεις και την οικονομική ευρωστία του μέλους του διοικητικού οργάνου:

1. αν πρόκειται για οφειλέτη σε αδυναμία πληρωμής (π.χ. που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία σε αξιόπιστο γραφείο πίστης, εφόσον είναι διαθέσιμο)·

⁵ Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights charter/index_en.htm

2. οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν ή τελούν υπό τη διεύθυνση του μέλους ή στις οποίες το μέλος κατείχε ή κατέχει σημαντικό μερίδιο ή ασκούσε ή ασκεί επιρροή, με ιδιαίτερη προσοχή σε τυχόν διαδικασίες πτώχευσης και εκκαθάρισης και αν και με ποιον τρόπο το μέλος έχει συμβάλει στην κατάσταση που οδήγησε στις συγκεκριμένες διαδικασίες·

3. κήρυξη προσωπικής πτώχευσης· και

4. με την επιφύλαξη του τεκμηρίου αθωότητας, αγωγές ενώπιον πολιτικών δικαστηρίων, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, σημαντικές επενδύσεις ή ανοίγματα και δάνεια που έχουν συναφθεί, στον βαθμό που ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ευρωστία του μέλους ή των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητά του ή τελούν υπό τη διεύθυνσή του, ή στις οποίες το μέλος κατέχει σημαντικό μερίδιο.

7.2 Παράρτημα 2: Δήλωση Καταλληλότητας

Ο υπογράφων, _____, υποψήφιος για το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας Eurobank Ανώνυμης Εταιρείας (Τράπεζα), δηλώνω ότι όλες οι πληροφορίες που περιέχονται στο βιογραφικό μου, καθώς επίσης και όλες οι άλλες πληροφορίες που δίνονται στην Τράπεζα, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για την πλήρωση κενωθείσης θέσης Συμβούλου, είναι αληθείς και πλήρεις και τηρώ τις απαιτήσεις καταλληλότητας της Τράπεζας όπως αυτές επισημαίνονται στην Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τις οποίες έχω επισκοπήσει. Ειδικότερα:

Φήμη

1. Δεν υφίσταται τελεσίδικη καταδίκη ή εν εξελίξει δίωξη στο όνομά μου για οποιοδήποτε ποινικό αδίκημα, ιδίως για αδικήματα που διέπονται από νόμους σχετικά με τραπεζικές, χρηματοοικονομικές, επενδυτικές, ασφαλιστικές υπηρεσίες, ή που αφορούν επενδυτικές αγορές ή χρηματοοικονομικά μέσα ή μέσα πληρωμών, συμπεριλαμβανομένων νόμων για ξέπλυμα χρήματος και χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή οποιοδήποτε από τα βασικά αδικήματα της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες που ορίζονται στην Οδηγία (ΕΕ) 2015/849, αποδοχή και διάθεση προϊόντων εγκλήματος, διαφθορά, χειραγώγηση αγοράς, κατάχρηση αγοράς, αθέμιτη χρήση προνομιακών πληροφοριών, τοκογλυφία, απιστία, απάτη, οικονομικά και φορολογικά αδικήματα.
2. Δεν υφίσταται τελεσίδικη καταδίκη ή εν εξελίξει δίωξη στο όνομά μου για άλλα αδικήματα υπό τη νομοθεσία που σχετίζεται με εταιρείες, πτώχευση, εξυγίανση ή προστασία καταναλωτή.
3. Δεν έχω και δεν είχα υπαχθεί σε τρέχουσες ή παρελθούσες κυρώσεις που ελήφθησαν από κάποια εποπτική ή επαγγελματική αρχή και σε οποιαδήποτε τρέχουσα ή παρελθούσα έρευνα, μέτρο επιβολής ή διοικητική κύρωση για μη συμμόρφωση με τραπεζικές, χρηματοοικονομικές, επενδυτικές ή ασφαλιστικές δραστηριότητες.
4. Δεν έχω συμπεριληφθεί σε λίστα αφερέγγυων οφειλετών ή σε κάποια παρόμοια λίστα που να έχει συνταχθεί από αναγνωρισμένο γραφείο πιστώσεων.
5. Δεν έχω υπαχθεί σε καθεστώς πτώχευσης.
6. Δεν έχω από δόλο ή από αμέλεια i) επηρεάσει αρνητικά την χρηματοοικονομική και επιχειρηματική απόδοση και/ή ii) συντελέσει σε κατάσταση που να έχει οδηγήσει σε πτώχευση και κίνηση διαδικασίας εκκαθάρισης για οντότητες στις οποίες ήμουν ιδιοκτήτης ή μέλος Δ.Σ. ή στις οποίες είχα σημαντική επιρροή και/ή iii) ήμουν υπόλογος σε αστικές υποθέσεις, διοικητικές ή ποινικές διαδικασίες, μεγάλες επενδύσεις ή ανοίγματα και χορηγηθέντα δάνεια, στο μέτρο που θα μπορούσαν να έχουν σημαντική επίπτωση στην χρηματοοικονομική μου ευρωστία ή στη χρηματοοικονομική ευρωστία των οντοτήτων που μου ανήκουν ή τελούν υπό τη διεύθυνσή μου, ή στις οποίες κατέχω σημαντικό μερίδιο.
7. Έχω ενεργήσει πάντα κατά τρόπο που είναι σύμφωνος με υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς. Υπό αυτό το πρίσμα, (α) Υπήρξα πάντα διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές μου με τις αρμόδιες αρχές (β) δεν έχω ποτέ υποστεί απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση από οποιαδήποτε εγγραφή σε μητρώο, αδειοδότηση, συμμετοχή ή χορήγηση άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας, (γ) δεν έχω ποτέ υποστεί έκπτωση, βάσει απόφασης οποιασδήποτε αρμόδιας αρχής, από τη θέση μέλους του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που διευθύνουν

πραγματικά την επιχειρηματική δραστηριότητα μιας οντότητας (δ) δεν έχω ποτέ απομακρυνθεί από θέση απασχόλησης ή από οποιαδήποτε θέση εμπιστοσύνης, καταπιστευματικής σχέσης ή άλλης παρόμοιας κατάστασης, και δεν μου έχει ποτέ ζητηθεί η παραίτηση από τέτοιου είδους θέση λόγω του γεγονότος ότι δεν συγκεντρώνω στο πρόσωπό μου τα κριτήρια της ακεραιότητας και ειλικρίνειας και (ε) δεν υπάρχει κανένα στοιχείο ή σοβαρός ισχυρισμός που να βασίζεται σε σχετικές αξιόπιστες πληροφορίες που να υποδηλώνουν ότι έχω ενεργήσει με τρόπο που δεν συνάδει με υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς.

8. Δεν υπάρχει νομικό κώλυμα στην εκλογή μου ως μέλος του Δ.Σ. στην Τράπεζα σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει⁶.

Σύγκρουση συμφερόντων

1. Εξ όσων γνωρίζω, δεν κατέχω θέση ή άμεσα/έμμεσα συμφέροντα τα οποία να με βάζουν σε κατάσταση πραγματικής, σημαντικής ή δυνητικής σύγκρουσης συμφερόντων με την Τράπεζα που θα μπορούσαν να βλάψουν την ικανότητά μου να εκπροσωπώ τα συμφέροντα όλων των μετόχων της Τράπεζας, να εκπληρώνω τα καθήκοντά μου σαν μέλος Δ.Σ. και να λαμβάνω ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις.

Αφιέρωση χρόνου

1. Θα είμαι ικανός να αφιερώσω τον αναγκαίο χρόνο για να ετοιμάσω, παραστώ και συμμετέχω στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας
2. Εφόσον εκλεγώ, δεν θα κατέχω περισσότερες από μία από τους ακόλουθους συνδυασμούς θέσεων σε Δ.Σ.⁷ σε Ομίλους, συμπεριλαμβανομένου του Ομίλου Eurobank, ταυτόχρονα: (α) μία θέση εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. ταυτόχρονα με δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. (β) τέσσερις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. (οι θέσεις μέλους Δ.Σ. στον ίδιο Όμιλο Εταιρειών υπολογίζονται ως μία θέση μέλους διοικητικού συμβουλίου).

Τροποποιήσεις στη δήλωση καταλληλότητας

⁶ Άρθρο 3 παρ. 4 του νόμου 4706/2020, όπως ισχύει: «4. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολόγους συναλλαγές εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το οριζόμενο στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιος μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.»

⁷ Οι θέσεις μέλους διοικητικού συμβουλίου σε οντότητες που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων μέλους διοικητικού συμβουλίου

Δεσμεύομαι να ενημερώνω την Τράπεζα χωρίς υπαίτια βραδύτητα και μόλις υποπέσουν στην αντίληψή μου οποιαδήποτε σημαντικά γεγονότα ή άλλα θέματα τα οποία μπορεί να επηρεάσουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία που καλύπτονται από την παρούσα Δήλωση.

Υπογραφή

Ημερομηνία

Σε περίπτωση που ο υποψήφιος έχει αμφιβολίες για τη σπουδαιότητα οποιασδήποτε σχετικής καταδίκης, έρευνας ή άλλης περίπτωσης που επισημαίνεται παραπάνω, παρακαλείται να παραθέσει τα σχετικά στοιχεία στο παρακάτω πεδίο για να ληφθούν υπόψη από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας. Κάθε παρατιθέμενο στοιχείο μπορεί να συνοδεύεται από ένα σχόλιο αναφορικά με τη σχετικότητά του για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του υποψήφιου μέλους.

7.3 Παράρτημα 3: Επιστολή Διορισμού

[Ονοματεπώνυμο του νέου μέλους Δ.Σ.]

Αθήνα, [Ημ/νία]

Θέμα: Επιστολή διορισμού ως νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Τράπεζας Eurobank Ανώνυμης Εταιρείας («Eurobank» ή «Τράπεζα»)

Αγαπητέ κ. [Επώνυμο του νέου μέλους Δ.Σ.],

Σε συνέχεια του διορισμού σας ως [ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. της Τράπεζας] [μη εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. της Τράπεζας] [εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. της Τράπεζας] [εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. της Τράπεζας και συγκεκριμένα ως Διευθύνων Σύμβουλος/Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος της Eurobank], από τα αρμόδια όργανα της Τράπεζας, σας καλωσορίζω στο Δ.Σ. της Τράπεζας προσβλέποντας στις πολύτιμες υπηρεσίες σας και την εποικοδομητική συνεισφορά σας στις δραστηριότητες της Τράπεζας.

Ο διορισμός σας υπόκειται σε έγκριση από τον Ενιαίο Εποπτικό Μηχανισμό της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η θητεία σας θα λήξει στις [προσδιορισμός λήξης θητείας], εκτός αν τερματιστεί νωρίτερα.

Στο πλαίσιο του Εισαγωγικού Προγράμματος για τα μέλη του Δ.Σ. της Τράπεζας το Group Company Secretariat θα αναλάβει όλες τις απαραίτητες διαδικασίες προκειμένου να λάβετε ένα πλήρες και επίσημο Εισαγωγικό Πρόγραμμα κατά την ένταξή σας στο Δ.Σ. της Τράπεζας.

Με εκτίμηση,

Υπογραφή του Προέδρου Δ.Σ. της Τράπεζας

• Ονοματεπώνυμο του Προέδρου Δ.Σ. •

7.4 Παράρτημα 4: Ενδεικτικός κατάλογος δραστηριοτήτων τις οποίες η Τράπεζα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη κατά τη διενέργεια των αξιολογήσεων καταλληλότητας σύμφωνα με το Παράρτημα III της Πράξης της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ 224/2023

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 ελληνική γλώσσα ή τη γλώσσα εργασίας του τόπου στον οποίο βρίσκεται το ίδρυμα.

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 και αποδεκτό, καθώς και σε κατάλληλη μορφή. 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 του οργανισμού.

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, αυτό σημαίνει άρνηση της χορήγησης της συγκατάθεσης του, σε θέματα που καλύπτουν από την ανάπτυξη και την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών έως και κεφαλαιουχικές δαπάνες, π.χ. για προϊόντα, κτίρια γραφείων ή συμμετοχές, εφόσον το πρόσωπο δεν είναι σε θέση να εκτιμήσει δεόντως τους κινδύνους λόγω ελλιπούς κατανόησης της αρχιτεκτονικής, των αρχών ή των βασικών παραδοχών. Εντοπίζει και μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, διασφαλίζει ότι οι πελάτες δεν διατρέχουν μη απαραίτητους κινδύνους και 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 τον οργανισμό και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση εργασίας και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της επιχείρησης 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 επιχείρησης. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την επιχείρηση, 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 και συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος· είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.

ιγ. Στρατηγική οξύνοια: 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 επιχείρηση 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 εσωτερικά και εξωτερικά συμφέροντα, 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 ίσους όρους· γνωρίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες άλλων ατόμων.

8 ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή τροποποιήσεων
1.0	26.10.2016	Αρχική έκδοση
2.0	29.09.2017	
3.0	12.12.2019	Προσαρμογές βάσει των διατάξεων των Κοινών Κατευθυντήριων Γραμμών ESMA και EBA σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/EU και την Οδηγία 2014/65/EU.
4.0	25.06.2021	Τροποποιήσεις προκειμένου να αποτυπωθεί ότι αντίστοιχες διαδικασίες εφαρμόζονται τόσο στην Eurobank Holdings όσο και στην Eurobank. Συμπερίληψη διευκρίνισης για τη διαδικασία επιλογής υποψηφίου αναφορικά με τον εκπρόσωπο του ΤΧΣ στο Δ.Σ. της Eurobank Holdings και της Τράπεζας .
5.0	30.06.2022	Τροποποιήσεις προκειμένου να συμπεριληφθούν τα δύο πρόσθετα χαρακτηριστικά προφίλ και οι αντίστοιχοι ορισμοί του πίνακα προφίλ ΔΣ (Board Profile Matrix), όπως εγκρίθηκε από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης στις 24.2.2022. Προσαρμογές για να αντικατοπτρίζουν τις αναθεωρημένες «Κοινές κατευθυντήριες γραμμές ESMA και EBA σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις» και ορισμένες διατάξεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.
6.0		Τροποποιήσεις κυρίως για να αντικατοπτρίζουν τις αλλαγές που έγιναν στη συλλογική καταλληλότητα, μετά από σχετικό εύρημα της Διαδικασίας Εποπτικού Ελέγχου και Αξιολόγησης (SREP) και να ευθυγραμμιστούν με τις Κατευθυντήριες γραμμές EBA/ESMA και την Πολιτική Αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία έχει ήδη τροποποιηθεί. Περαιτέρω προσαρμογές για την κάλυψη άλλων διατάξεων των κατευθυντήριων γραμμών EBA/ESMA, όπως τα διορθωτικά μέτρα. Προσθήκες για συμμόρφωση με το ισχύον νομικό πλαίσιο.
7.0		- Τροποποίηση της πρόβλεψης αναθεώρησης - Διαγραφή αναφορών στο ΤΧΣ - Ενσωμάτωση της Πράξης της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΤτΕ 224/21.12.2023
8.0		- Κατόπιν της ολοκλήρωσης της συγχώνευσης διά απορροφήσεως της Eurobank Holdings από την Τράπεζα και της επακόλουθης εισαγωγής των μετοχών της Τράπεζας στο Χρηματιστήριο Αθηνών, η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται πλέον αποκλειστικά στη Eurobank. - Οι τροποποιήσεις αφορούν κυρίως τις πρόσφατες κανονιστικές αλλαγές που εισήγαγε ο Νόμος 5178/2025, ο οποίος θεσπίζει ειδικές απαιτήσεις για την εκπροσώπηση φύλων στα διοικητικά συμβούλια, καθώς και η Εγκύκλιος 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

9 ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ, ΕΚΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ

Μονάδα	Εξουσιοδοτημένο στέλεχος	Ημερομηνία
Συντάχθηκε:		
Group Company Secretariat		

Επισκοπήθηκε και προτάθηκε για έγκριση στο Δ.Σ. από:

Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης		18.09.2025
--	--	------------

Εγκρίθηκε:

Διοικητικό Συμβούλιο		24.09.2025
Έκτακτη Γενική Συνέλευση		25.09.2025