



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ  
ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ  
(FIT & PROPER)  
της Α.Ε.Ε.Γ.Α "Η ΕΘΝΙΚΗ" & του Ομίλου της**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
II.	ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ .....	3
III.	ΟΡΙΣΜΟΙ .....	4
IV.	ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ .....	5
V.	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ .....	6
VI.	ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ – ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ .....	7
VII.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ – ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ....	13
VIII.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ & ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ .....	15
IX.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ .....	18
X.	ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ .....	20
XI.	ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ .....	23

## I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Πολιτική Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας (εφεξής Πολιτική) αποτελεί μέρος του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης της Α.Ε.Ε.Γ.Α “Η ΕΘΝΙΚΗ” και του Ομίλου της. Αποσκοπεί στην απόκτηση και διατήρηση ικανών προσώπων που θα διασφαλίζουν την άσκηση χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης προς όφελος της Εταιρίας και όλων των ενδιαφερομένων μερών και την ενδυνάμωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διαχείρισης κινδύνων στους οποίους εκτίθεται η Εταιρία από την εσωτερική της λειτουργία και οργάνωση.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις “Κατευθυντήριες Γραμμές για το Σύστημα Διακυβέρνησης” που έχουν εκδοθεί από την Τράπεζα της Ελλάδος στο πλαίσιο της προσαρμογής των ασφαλιστικών εταιριών στην Οδηγία “Φερεγγυότητα II” και τον υπ’ αριθμ. 2015/35 κατ’ εξουσιοδότηση Κανονισμό (Ε.Ε.) της Επιτροπής για τη συμπλήρωση της οδηγίας 2009/138/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την εφαρμογή του Solvency II. Το πλαίσιο αυτό ορίζει ότι οι (αντ)ασφαλιστικές επιχειρήσεις πρέπει να μεριμνούν ώστε τα μέλη της Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού τους Συμβουλίου καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν τις βασικές λειτουργίες, πρέπει ανά πάσα στιγμή: (α) να διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα, γνώσεις και πείρα που να τους επιτρέπουν να ασκούν υγιή και συνεπή διαχείριση και (β) να είναι επαρκή από πλευράς υπόληψης και ακεραιότητας.

## II. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι:

- Ο καθορισμός των Προσώπων που εμπίπτουν σ’ αυτήν.
- Η ανάλυση των κριτηρίων για την αξιολόγηση του βαθμού καταλληλότητας και αξιοπιστίας των ως άνω Προσώπων και ο καθορισμός των ελάχιστα απαιτούμενων στοιχείων – δικαιολογητικών.
- Η θέσπιση διαφανών κανόνων και διαδικασιών για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των Προσώπων αυτών, τόσο πριν αναλάβουν τη συγκεκριμένη θέση (τοποθέτηση) όσο και σε περιοδική βάση (αξιολόγηση).
- Ο καθορισμός των περιπτώσεων που κρίνεται σκόπιμη η επανεξέταση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των Προσώπων αυτών και οι διαδικασίες που εφαρμόζονται σχετικά.
- Η κατανομή αρμοδιοτήτων στα Όργανα της Εταιρίας για την εφαρμογή της Πολιτικής.
- Η ελαχιστοποίηση των πιθανών επιχειρησιακών κινδύνων που απορρέουν από την ανάθεση καθηκόντων σε μη κατάλληλα και αξιόπιστα πρόσωπα.

### III. ΟΡΙΣΜΟΙ

Όμιλος Α.Ε.Ε.Γ.Α “Η ΕΘΝΙΚΗ”	Η Ανώνυμη Ελληνική Εταιρία Γενικών Ασφαλειών “Η ΕΘΝΙΚΗ” (εφεξής Εταιρία) και οι συνδεδεμένες με αυτήν ασφαλιστικές εταιρίες (κατά την έννοια του Κ.Ν. 2190/1920, αρ.42ε παρ. 5 εδ. α’) στην Ελλάδα και το εξωτερικό.
Ε.Ε.Δ.Υ.	Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ. που λειτουργεί βάσει του. εκάστοτε εγκεκριμένου από το Δ.Σ., Κανονισμού Λειτουργίας της.
Ε.Α.Δ.Α.	Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αποδοχών του Δ.Σ. που λειτουργεί βάσει του, εκάστοτε εγκεκριμένου από το Δ.Σ., Κανονισμού Λειτουργίας της.
Μέλη Διοίκησης	Ως Μέλη Διοίκησης ορίζονται: - τα μέλη του Δ.Σ. - οι Γενικοί Διευθυντές και Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές της Εταιρίας.
Πρόσωπα Διοίκησης	Τα πρόσωπα που ασκούν εργασίες που συμπεριλαμβάνονται στις τέσσερις βασικές λειτουργίες και τα λοιπά Στελέχη της Εταιρίας, όπως αυτά καθορίζονται στην Ενότητα V.2
Υπεύθυνα Πρόσωπα	Οι Γενικοί Διευθυντές και Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές της Εταιρίας και τα Πρόσωπα Διοίκησης.
Καταλληλότητα	Η ύπαρξη επαγγελματικών - τυπικών προσόντων, γνώσεων και σχετικής πείρας στα πρόσωπα που εμπíπτουν στην παρούσα Πολιτική και οι, κατά περίπτωση, επαγγελματικές και διαχειριστικές τους δεξιότητες.
Αξιοπιστία	Εντιμότητα, ακεραιότητα και οικονομική ευρωστία.
Έκθεση Αξιολόγησης	Η έγγραφη αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική κατά την τοποθέτησή τους.
Έκθεση Επαναξιολόγησης	Η έγγραφη αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική σε περιοδική βάση.

#### IV. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, με εισήγηση της Ε.Ε.Δ.Υ για θέματα που αφορούν τα μη εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ ή /και της Ε.Α.Δ.Α. για θέματα που αφορούν τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ και τα Υπεύθυνα Πρόσωπα, κατόπιν πρότασης του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Ο/Η Υπεύθυνος/η Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του/της, προβαίνει στις σχετικές εισηγήσεις προς τις ως άνω Επιτροπές του Δ.Σ. κι έχει την ευθύνη για τη διαχείριση της Πολιτικής. Επιπλέον, είναι υπεύθυνος/η για την αναθεώρηση του περιεχομένου της, σε συνεργασία με τις υπόλοιπες αρμόδιες Υπηρεσιακές Μονάδες, σε κάθε περίπτωση που αυτό απαιτηθεί, τόσο για την κάλυψη λειτουργικών κι επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρίας, όσο και για την πλήρη εναρμόνισή της με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Ειδικότερα τα Παραρτήματα της Πολιτικής, δύνανται να αναθεωρούνται με έκδοση Εγκυκλίου του Διευθύνοντος Συμβούλου.

## V. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Στο κανονιστικό πλαίσιο και τις κατευθυντήριες οδηγίες για την εφαρμογή του Solvency II που αναφέρθηκαν στην Ενότητα I, καθορίζεται ότι οι απαιτήσεις ικανότητας και ήθους θα πρέπει να πληρούνται από όλα τα πρόσωπα που διοικούν ουσιαστικά την ασφαλιστική εταιρία ή ασκούν άλλα βασικά καθήκοντα. Λαμβάνοντας υπόψη τα καθοριζόμενα στο πλαίσιο, το οργανωτικό σχήμα της Εταιρίας και την εκχώρηση αρμοδιοτήτων στα Στελέχη της, στην Πολιτική αυτή εμπίπτουν:

### 1) Μέλη Διοίκησης

- α. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής μέλη του Δ.Σ.)
- β. Οι Γενικοί Διευθυντές και Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές.

### 2) Πρόσωπα Διοίκησης

- α. Τα πρόσωπα που ασκούν εργασίες που συμπεριλαμβάνονται στις τέσσερις βασικές λειτουργίες, ήτοι τον Αναλογισμό, τον Εσωτερικό Έλεγχο, τη Διαχείριση Κινδύνων και την Κανονιστική Συμμόρφωση.
- β. Λοιπά Στελέχη που οι αρμοδιότητές τους προβλέπονται από το νομικό πλαίσιο και ειδικότερα:
  - ο υπεύθυνος για την αναφορά συναλλαγών ξεπλύματος χρήματος και ο αναπληρωτής του,
  - ο υπεύθυνος εσωτερικού μεταβλητού κεφαλαίου,
- γ. Ο επικεφαλής των Νομικών Υπηρεσιών.
- δ. Στελέχη της Εταιρίας που έχουν την αρμοδιότητα να ασκούν πράξεις διαχείρισης, διοίκησης, εκπροσώπησης ή ελέγχου και υπάγονται απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

Τα καθοριζόμενα υπ' αρ. 1β- 2 ανωτέρω Στελέχη θα αναφέρονται εφεξής ως **Υπεύθυνα Πρόσωπα**.

## **VI. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ - ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ**

Οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρίας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής έχουν, ανά Όργανο, ως εξής:

### **A. Διοικητικό Συμβούλιο**

- Έγκριση και περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής.
- Επιλογή υποψηφίων και τελική έγκριση αξιολογήσεων Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική, σύμφωνα με τους Πίνακες 1-4, κατωτέρω.
- Συνεργασία με τις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και τις αρμόδιες Μονάδες για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.

### **B. Νομική Υπηρεσία**

- Συνδρομή των αρμόδιων Οργάνων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας & αξιοπιστίας των Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική, τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε περιοδική βάση.

### **Γ. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού**

- Συνδρομή των αρμόδιων Οργάνων για την αξιολόγηση των Υπεύθυνων Προσώπων τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε περιοδική βάση, σύμφωνα με τους Πίνακες 1-4, κατωτέρω.
- Έκδοση Περιγραφών Θέσεων Εργασίας όπου, με τη συνδρομή των αρμόδιων Μονάδων, θα καθορίζονται, ανά θέση, τα προσόντα και οι προϋποθέσεις που είναι απαραίτητα ώστε τα Πρόσωπα Διοίκησης να κρίνονται επαρκή ως προς την καταλληλότητα και αξιοπιστία τους.
- Γνωστοποίηση της Πολιτικής στα υφιστάμενα Υπεύθυνα Πρόσωπα, καθώς και σε εκείνα που πρόκειται να παρέχουν εφεξής υπηρεσίες στην Εταιρία, κατά το στάδιο της υπογραφής της σχετικής σύμβασής τους. Τήρηση σχετικού αρχείου σχετικών έγγραφων αποδοχών.
- Ενημέρωση της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση που εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφιστάμενων Υπεύθυνων Προσώπων, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η τήρηση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου όσον αφορά τις γνωστοποιήσεις που θα πρέπει να γίνονται.
- Τήρηση επικαιροποιημένου αρχείου των: (α) στοιχείων των Υπεύθυνων Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική και (β) δικαιολογητικών διαδικασίας αξιολόγησής τους, τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε περιοδική βάση.

### **Δ. Γραμματέας Δ.Σ.**

- Συνδρομή των αρμόδιων Οργάνων για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ., τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε περιοδική βάση, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στους Πίνακες 1 - 4, κατωτέρω.
- Ενημέρωση της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση που εξετάζεται η τοποθέτηση ή υπάρχει μεταβολή των υφιστάμενων Μελών Δ.Σ., έτσι ώστε να διασφαλίζεται η

τήρηση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου όσον αφορά τις γνωστοποιήσεις που θα πρέπει να γίνονται.

- Τήρηση αρχείου δικαιολογητικών διαδικασίας αξιολόγησης των μελών Δ.Σ., τόσο κατά την τοποθέτησή τους όσο και σε περιοδική βάση.

#### **Ε. Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης**

- Συνδρομή των αρμόδιων Οργάνων, ως προς τη συνεπή εφαρμογή της Πολιτικής.

-Λήψη μέριμνας για την ενημέρωση της Εποπτικής Αρχής σχετικά με θέματα της παρούσας Πολιτικής, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κανονιστικό πλαίσιο. Στην ενημέρωση αυτή, συμπεριλαμβάνεται, σε περίπτωση τοποθέτησης Μελών Διοίκησης και Υπεύθυνων Προσώπων, η κοινοποίηση στην ΤτΕ των στοιχείων που απαιτούνται σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο προκειμένου να εξακριβωθεί η καταλληλότητα και η αξιοπιστία των εν λόγω προσώπων, καθώς και η οποιαδήποτε μεταβολή στα πρόσωπα αυτά. Τέλος, ενημερώνει την ΤτΕ σε περίπτωση που κάποιο από τα τελευταία έπαψε να πληροί τις προϋποθέσεις καταλληλότητας και αξιοπιστίας.

- Παρακολούθηση του θεσμικού πλαισίου και υποβολή προτάσεων, με σκοπό την εναρμόνιση της Πολιτικής με τις κανονιστικές εξελίξεις.

- Μέριμνα για την εναρμόνιση των Πολιτικών Fit & Proper των εταιριών του Ομίλου με την παρούσα Πολιτική, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές διατάξεις των χωρών λειτουργίας τους και τις λειτουργική διάρθρωση των θυγατρικών.

- Γνωστοποίηση της Πολιτικής στα υφιστάμενα Μέλη του Δ.Σ. καθώς και σε αυτά που πρόκειται να ορισθούν εφεξής κατά τον ορισμό τους. Τήρηση αρχείου σχετικών έγγραφων αποδοχών.

- Λήψη των ετήσιων δηλώσεων των μελών του Δ.Σ. και των Υπεύθυνων Προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων για τα Ανώτατα Στελέχη της Εταιρίας, ως προς τη συνεχή τήρηση των προβλεπομένων από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την προαναφερθείσα Πολιτική, σχετικά με την αποφυγή περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή συναλλαγών με τρίτους.

#### **ΣΤ. Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων**

- Υποβολή προτάσεων για την τυχόν ανάγκη αναθεώρησης της Πολιτικής.

#### **Ζ. Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου**

- Περιοδικός έλεγχος κατά τρόπο κεντρικό και ανεξάρτητο, της διαμόρφωσης και της εφαρμογής της Πολιτικής στην Εταιρία και τον Όμιλο της.

- Υποβολή προτάσεων για την τυχόν ανάγκη αναθεώρησης της Πολιτικής.

**Η.** Όσον αφορά στην εκτέλεση των διαδικασιών αξιολόγησης καταλληλότητας & αξιοπιστίας των Προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική, οι αρμοδιότητες των Οργάνων της Εταιρίας καθορίζονται, ανά βήμα διαδικασίας, στους Πίνακες 1-4 κατωτέρω, σύμφωνα και με τα προβλεπόμενα στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τους Κανονισμούς Λειτουργίας των αρμοδίων Επιτροπών του Δ.Σ. της Εταιρίας. Ειδικότερα, οι Πίνακες 1-2 αφορούν στην αξιολόγηση



των Προσώπων κατά την τοποθέτησή τους, ενώ οι Πίνακες 3-4 στην επαναξιολόγησή τους σε τακτική ή έκτακτη βάση.

### Πίνακας 1

**Αρμόδια Όργανα για την εφαρμογή διαδικασιών αξιολόγησης καταλληλότητας & αξιοπιστίας των Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική κατά την τοποθέτησή τους, πλην των προσώπων που ασκούν εργασίες των τεσσάρων βασικών λειτουργιών**

Βήματα Διαδικασίας	Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ	Δ/νων Σύμβουλος	Λοιπά Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ	Αναπλ/τές Γενικοί Δ/ντές- Γενικοί Δ/ντές	Λοιπά Υπεύθυνα Πρόσωπα
1.ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ-ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΚΘΕΣΕΩΝ (ως IX Β. 1)	Γραμματέας Δ.Σ	Γραμματέας Δ.Σ	Γραμματέας Δ.Σ	Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού
2.ΑΡΧΙΚΗ ΕΙΣΗΓΗΣΗ (ως IX Β.2)	Ε.Ε.Δ.Υ (1)	Ε.Α.Δ.Α (2)	Δ/νων Σύμβουλος (2)	Δ/νων Σύμβουλος (2)	Υπερκείμενο Στέλεχος
3. ΤΕΛΙΚΗ ΕΙΣΗΓΗΣΗ (ως IX Β.3)	Δ.Σ (1)		Ε.Α.Δ.Α. (2)	Ε.Α.Δ.Α (2)	Δ/νων Σύμβουλος(3)
4.ΕΠΙΛΟΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ & ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ (ως IX Β.4)	Γενική Συνέλευση (1)	Δ.Σ(2)	Δ.Σ (2)	Δ.Σ (2)	

(1) ως Κανονισμός ΕΕΔΥ

(2) ως Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης και Κανονισμός Λειτουργίας Ε.Α.Δ.Α.

(3) ο ορισμός, ειδικότερα, του υπεύθυνου για την αναφορά συναλλαγών ξεπλύματος χρήματος και του αναπληρωτή του, γίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις.

## Πίνακας 2

Αρμόδια Όργανα για την εφαρμογή διαδικασιών αξιολόγησης καταλληλότητας & αξιοπιστίας των επικεφαλής / αναπληρωτών επικεφαλής των τεσσάρων βασικών λειτουργιών, κατά την τοποθέτησή τους

ΒΗΜΑΤΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	Επικεφαλής /αναπληρωτής επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου *	Επικεφαλής/ αναπληρωτής επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης*	Επικεφαλής/ αναπληρωτής επικεφαλής Διαχείρισης Κινδύνων*	Επικεφαλής/ αναπληρωτής επικεφαλής Αναλογισμού*
1.ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ-ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΚΘΕΣΕΩΝ (Ως ΙΧ Β. 1)	Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού
2. ΕΙΣΗΓΗΣΗ (Ως ΙΧ Β.2)	Επιτροπή Ελέγχου (1)	Δ/νων Σύμβουλος (2)	Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων (3)	Υπερκείμενο Στέλεχος
3.ΕΠΙΛΟΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ & ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ (ΙΧ Β.4) (με Πράξη Διευθύνοντος Συμβούλου)	Δ.Σ.	Δ.Σ.	Δ.Σ	Δ/νων Σύμβουλος

(1) σε συνεργασία με τον Δ/ντα Σύμβουλο και τον Γενικό Επιθεωρητή ΕΤΕ& Ομίλου, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου

(2) σε συνεργασία με τον επικεφαλής της Κανονιστικής Συμμόρφωσης ΕΤΕ & Ομίλου, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Υποδιεύθυνσης Κανονιστικής

(3) σε συνεργασία με τον Δ/ντα Σύμβουλο

\* Όσον αφορά τα λοιπά Στελέχη των βασικών Λειτουργιών, το βήμα 2 θα εκτελείται από τον επικεφαλής της κάθε Λειτουργίας, ενώ το βήμα 3 από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

**Πίνακας 3**

**Αρμόδια Όργανα για την εφαρμογή διαδικασιών επαναξιολόγησης καταλληλότητας & αξιοπιστίας των Προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική, πλην των προσώπων που ασκούν εργασίες των τεσσάρων βασικών λειτουργιών**

<b>Βήματα Διαδικασίας</b>	<b>Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ</b>	<b>Δ/νων Σύμβουλος</b>	<b>Λοιπά Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ</b>	<b>Αναπλ/τές Γενικοί Δ/ντές- Γενικοί Δ/ντές</b>	<b>Λοιπά Υπεύθυνα Πρόσωπα</b>
1.ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ (Ως <b>Χ Δ.1</b> )	Γραμματέας Δ.Σ	Γραμματέας Δ.Σ	Γραμματέας Δ.Σ	Κανονιστική- Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Κανονιστική- Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού
2.ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΚΘΕΣΕΩΝ - ΑΡΧΙΚΗ ΕΙΣΗΓΗΣΗ (Ως <b>Χ Δ.2</b> )	<b>Ε.Ε.Δ.Υ</b> (1)	<b>Ε.Α.Δ.Α</b> (2)	<b>Δ/νων Σύμβουλος</b> (2)	Δ/νων Σύμβουλος	Υπερκείμενο Στέλεχος
3.ΕΓΚΡΙΣΗ ΕΙΣΗΓΗΣΗΣ (Ως <b>Χ Δ.3</b> )	<b>Δ.Σ</b> (1)	<b>Δ.Σ</b> (2)	<b>Ε.Α.Δ.Α</b> (2)		Δ/νων Σύμβουλος
4.ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ (Ως <b>Χ Δ.4</b> )			<b>Δ.Σ</b> (2)		

(1) ως Κανονισμός ΕΕΔΥ

(2) ως Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

**Πίνακας 4**

**Αρμόδια Όργανα για την εφαρμογή διαδικασιών επαναξιολόγησης καταλληλότητας & αξιοπιστίας των επικεφαλής των τεσσάρων βασικών λειτουργιών και των αναπληρωτών τους**

<b>ΒΗΜΑΤΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ</b>	<b>Επικεφαλής /αναπληρωτής επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου*</b>	<b>Επικεφαλής /αναπληρωτής επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης*</b>	<b>Επικεφαλής /αναπληρωτής επικεφαλής Διαχείρισης Κινδύνων*</b>	<b>Επικεφαλής /αναπληρωτής επικεφαλής Αναλογισμού*</b>
1.ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ (Ως <b>X Δ.1</b> )	Κανονιστική-Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Κανονιστική-Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Κανονιστική-Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού	Κανονιστική-Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού
2.ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΚΘΕΣΕΩΝ (ΕΙΣΗΓΗΣΗ) (Ως <b>X Δ.2</b> )	Επιτροπή Ελέγχου <b>(1)</b>	Δ/νων Σύμβουλος	Δ/νων Σύμβουλος	Υπερκείμενο Στέλεχος
3. ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ (Ως <b>X Δ.4</b> ) <b>(3)</b>	Δ.Σ. <b>(2)</b>			Δ/νων Σύμβουλος

(1) σε συνεννόηση με το Διευθύνοντα Σύμβουλο και το Γενικό Επιθεωρητή ΕΤΕ & Ομίλου, ως Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Ελέγχου

(2) αφορά στην ενημέρωση του Δ.Σ. της Εταιρίας

(3) Το ΔΣ της Εταιρίας ενημερώνεται σχετικά με την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των υπευθύνων των βασικών λειτουργιών μέσω των Ετήσιων Εκθέσεων των Μονάδων, που υποβάλλονται σε αυτό.

\*Όσον αφορά τα λοιπά Στελέχη των βασικών Λειτουργιών, το βήμα 2 θα εκτελείται από τον επικεφαλής της κάθε Λειτουργίας, ενώ το βήμα 3 από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

## VII. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ- ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

### A. Γενικά

Τα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας των μελών Δ.Σ. προβλέπονται από τον εγκεκριμένο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας και το νομικό πλαίσιο σχετικά με την ευθύνη των μελών του Δ.Σ. και αφορούν στη(ν):

- επάρκεια γνώσεων, επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, δεξιότητες και ό,τι άλλο κρίνεται απαραίτητο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας,
- εντιμότητα, ακεραιότητα, οικονομική ευρωστία και ό,τι άλλο κρίνεται απαραίτητο για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας,
- διασφάλιση της ανεξαρτησίας, όσον αφορά στα ανεξάρτητα- μη εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

### B. Ανάλυση Κριτηρίων Καταλληλότητας & Αξιοπιστίας Μελών Δ.Σ. και Απαιτούμενα Στοιχεία

#### 1. Κριτήρια Καταλληλότητας: Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να διαθέτει ως σύνολο επαρκείς γνώσεις κι εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρίας, ώστε να έχει τη δυνατότητα άσκησης εποπτείας είτε άμεσα είτε μέσω των Επιτροπών του. Οι ειδικότερες σχετικές απαιτήσεις, τίθενται από τον εγκεκριμένο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας και αφορούν, μεταξύ άλλων, την κατάλληλη διαφοροποίηση των επαγγελματικών προσόντων, των γνώσεων και της εμπειρίας των μελών του Δ.Σ., ώστε να εξασφαλίζεται ότι η εποπτεία της Εταιρίας ασκείται με επαγγελματικό τρόπο.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία και νομίμως επικυρωμένων αντιγράφων τίτλων σπουδών και, κατά περίπτωση, επαγγελματικών πιστοποιήσεων.

Η Εταιρία θα προσφέρει ειδικά διαμορφωμένο πρόγραμμα επιμόρφωσης νέων μελών του ΔΣ για ειδικά θέματα λειτουργίας και εποπτείας του ασφαλιστικού κλάδου, που θα καταρτίζεται με ευθύνη της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ.

#### 2. Κριτήρια Αξιοπιστίας: Εντιμότητα, ακεραιότητα, οικονομική ευρωστία

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα κι επαγγελματισμό και να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην άσκηση των καθηκόντων τους. Όπως δε, μεταξύ άλλων, ορίζει ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, θα πρέπει να:

- διαθέτουν άμεμπτη ηθική. Ένα μέλος Δ.Σ. θεωρείται ως αμέμπτου ηθικής εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας,
- μην εμπίπτουν, τα ίδια ή/και τα συσχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου, σύμφωνα με τον Κώδικα,

- πληρούν τα κριτήρια Ανεξαρτησίας του Κώδικα, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα - μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Κριτήριο αξιοπιστίας των υποψηφίων Μελών του Δ.Σ. αποτελεί επίσης η ομαλή οικονομική τους κατάσταση, όπως αυτή προκύπτει από στοιχεία σχετικά με την κοινωνική κι επαγγελματική τους συμπεριφορά, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις ποινικές, οικονομικές κι εποπτικές πτυχές που σχετίζονται με τους σκοπούς της αξιολόγησης. Ειδικότερα και σύμφωνα με το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο, τα υποψήφια Μέλη Δ.Σ. δεν θα πρέπει να έχουν:

- υποπέσει σε ποινικό αδίκημα, που αφορά σε κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, αισχροκέρδεια, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, δόλια χρεωκοπία, καταδολίευση δανειστών, λαθρεμπορία,

- κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης ή διατελέσει μέλη διοικητικού συμβουλίου ανωνύμων ασφαλιστικών επιχειρήσεων των οποίων έχουν κηρυχθεί σε πτώχευση ή έχει ανακληθεί η άδεια λειτουργία τους λόγω παράβασης νόμου καθώς και να μην έχουν καταδικασθεί δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης για αδικήματα που αφορούν τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες ή τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ακόμα και όταν η αντίστοιχη τέλεση του αδικήματος ή της παράβασης έλαβε χώρα εκτός της ελληνικής επικράτειας ή η αντίστοιχη κύρωση ή καταδίκη έχει επιβληθεί από αρμόδιες Αρχές ή Όργανα άλλης χώρας.

Επίσης δεν πρέπει να:

- εκκρεμούν εις βάρος των υποψηφίων Μελών του Δ.Σ. διαδικασίες σχετικές με τα ως άνω. Τυχόν εκκρεμοδικίες θα αξιολογηθούν με τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας, ανάλογα με το είδος της εκκρεμούσας διαδικασίας κι άλλα στοιχεία που θα κριθούν απαραίτητα για τη διαμόρφωση συνολικής άποψης για το βαθμό σημαντικότητάς τους. Κάθε απόκλιση θα αναφέρεται στην Έκθεση Αξιολόγησης του υποψήφιου μέλους του Δ.Σ. και θα αναλύεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται αποδεκτή,

- υπάρχει οποιαδήποτε ένδειξη ότι δεν υπήρξαν συνεργάσιμοι και διαφανείς κατά την συνεργασία τους με τις Εποπτικές και άλλες Αρχές.

Τα ως άνω θα διαπιστώνονται βάσει:

- υπεύθυνων δηλώσεων των υποψηφίων, με μορφή ειδικού ερωτηματολογίου- Παραρτήματα **1 & 2**, για μη εκτελεστικά και εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ, αντίστοιχα,

- αποσπασμάτων ποινικού μητρώου τύπου Α ή, αν λείπουν τα τελευταία, από ισοδύναμα έγγραφα της αρμόδιας δικαστικής ή διοικητικής αρχής του κράτους της καταγωγής ή προέλευσής τους, σύμφωνα και με τα εκάστοτε προβλεπόμενα από το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο,

- πιστοποιητικών περί μη κήρυξής τους σε πτώχευση,

- πιστοποιητικών πτωχευτικής αποκατάστασης.

Οι πληροφορίες που υποβάλλονται στην Εταιρία από τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. δύνανται να υπόκεινται σε έλεγχο για την ακρίβειά τους κι εφ' όσον υπάρξει ανάγκη διενεργούνται σχετικές έρευνες, λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

## VIII. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ & ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

### A. Γενικά

Τα Υπεύθυνα Πρόσωπα πρέπει να επιδεικνύουν ικανότητα να κατανοούν τις τεχνικές απαιτήσεις της περιοχής ευθύνης τους, τους ενδογενείς κινδύνους και τις απαιτούμενες διαδικασίες διαχείρισης, ώστε να καθοδηγούν αποτελεσματικά τις εργασίες περιοχής ευθύνης τους, λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

### B. Ανάλυση Κριτηρίων Καταλληλότητας & Αξιοπιστίας Υπεύθυνων Προσώπων και Απαιτούμενα Στοιχεία

#### 1. Κριτήρια Καταλληλότητας: Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων.

Τα υποψήφια Υπεύθυνα Πρόσωπα, θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες γνώσεις και ικανότητες, επαρκή επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία στο αντικείμενο του πεδίου ευθύνης τους.

Ειδικότερα, θα πρέπει να διαθέτουν:

(α) επαρκείς γνώσεις στις ασφαλιστικές, οικονομικές και νομικές επιστήμες, οι οποίες να τεκμηριώνονται με πτυχίο Ανώτατης Σχολής ημεδαπής ή αλλοδαπής πανεπιστημιακού επιπέδου ή να διαθέτουν πτυχίο Πολυτεχνικής Σχολής ημεδαπής ή αλλοδαπής.

(β) επαγγελματική επάρκεια για εξειδικευμένα θέματα και, κατά περίπτωση, πιστοποιήσεις για τη νόμιμη άσκηση του επαγγέλματος, στο οποίο αφορά η θέση. Ειδικότερα όσον αφορά στα Στελέχη της Λειτουργίας Αναλογισμού, θα πρέπει να κατέχουν αναγνωρισμένη επαγγελματική πιστοποίηση, σύμφωνα και με τις απαιτήσεις των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

(γ) εμπειρία στον ασφαλιστικό τομέα, σε άλλους χρηματοπιστωτικούς τομείς ή άλλες επιχειρήσεις.

Τα απαιτούμενα για κάθε συγκεκριμένη θέση προσόντα θα προσδιορίζονται όσον αφορά:

- στους Γενικούς Διευθυντές και τους Αναπληρωτές τους Γενικούς Διευθυντές από την Ανώτατη Διοίκηση μετά από, κατά περίπτωση, συνεργασία με τις αρμόδιες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου,

- στα Πρόσωπα Διοίκησης, στις Περιγραφές Θέσεων Εργασίας, όπου θα υφίστανται κατάλληλες περιγραφές των απαιτούμενων, ανά θέση, προσόντων καταλληλότητας, ανάλογα με τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί.

Τα απαιτούμενα προσόντα θα διαπιστώνονται και αξιολογούνται βάσει:

- αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων, με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία,
- υπεύθυνων δηλώσεων των υποψηφίων με τη μορφή ερωτηματολογίου - Παράρτημα 3,
- νομίμως επικυρωμένων αντιγράφων τίτλων σπουδών - επαγγελματικών αδειών και πιστοποιήσεων.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης, δύνανται να αξιοποιηθούν και οποιαδήποτε άλλα στοιχεία κρίνονται απαραίτητα σχετικά με την επαγγελματική ή οικονομική τους συμπεριφορά, όπως συστατικές επιστολές.

## **2. Κριτήρια Αξιοπιστίας: Εντιμότητα, ακεραιότητα, καλή φήμη, οικονομική κατάσταση**

Κριτήριο αξιοπιστίας για την επιλογή ενός Υπεύθυνου Προσώπου, είναι η εντιμότητα, η ακεραιότητά του και η οικονομική ευρωστία του.

Κατά την αξιολόγηση της αξιοπιστίας αυτών των προσώπων εξετάζεται εάν έχουν:

- απολυθεί ή απομακρυνθεί από τη θέση τους από προηγούμενο εργοδότη ή τους έχουν επιβληθεί ποινές από θεσμικό Όργανο για παράπτωμα στο οποίο υπέπεσαν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Σε αυτήν την περίπτωση εξετάζεται, με τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας, ο λόγος της απομάκρυνσης ή / και το είδος του παραπτώματος, ο χρόνος ο οποίος έχει παρέλθει σχετικά, η επίπτωση που είχε στη φήμη της επιχείρησης και τυχόν άλλα στοιχεία που κρίνονται απαραίτητα για τη διαμόρφωση συνολικής άποψης για το βαθμό σημαντικότητας των σχετικών γεγονότων,

- υποπέσει σε ποινικό αδίκημα το οποίο αφορά σε κλοπή, υπεξαίρεση, τοκογλυφία, καταδολίευση δανειστών, αισχροκέρδεια, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, δόλια χρεωκοπία, λαθρεμπορία,

- κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης ή έχουν διατελέσει μέλη διοικητικού συμβουλίου ανωνύμων ασφαλιστικών επιχειρήσεων που έχουν κηρυχθεί σε πτώχευση ή έχει ανακληθεί η άδεια λειτουργίας τους λόγω παράβασης νόμου καθώς και να μην έχουν καταδικασθεί δυνάμει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης για αδικήματα που αφορούν την νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες ή τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας,

Επίσης δεν πρέπει να:

- εκκρεμούν εις βάρος των υποψήφιων Υπεύθυνων Προσώπων διαδικασίες σχετικές με τα ως άνω. Τυχόν εκκρεμοδικίες θα αξιολογηθούν με τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας, ανάλογα με το είδος της διαδικασίας που εκκρεμεί, τα καθήκοντα που πρόκειται αναλάβουν οι υποψήφιοι κι άλλα στοιχεία που θα κριθούν απαραίτητα για τη διαμόρφωση συνολικής άποψης για το βαθμό σημαντικότητάς τους. Κάθε απόκλιση θα αναφέρεται στην Έκθεση Αξιολόγησης του υποψήφιου Υπεύθυνου Προσώπου του υποψήφιου και αναλύεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται αποδεκτή,

- έχουν, είτε οι ίδιοι, είτε συνδεδεμένα με αυτούς πρόσωπα, άμεση ή έμμεση σχέση με ανταγωνίστριες επιχειρήσεις ή διατηρούν σχέσεις με την Εταιρία, άμεσες ή έμμεσες, που η φύση τους δεν επιτρέπει την ανάληψη της συγκεκριμένης θέσης, σύμφωνα με και τα καθοριζόμενα στην Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων για τα Ανώτατα Στελέχη της Εταιρίας και του Ομίλου της (εφεξής Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων),

- υπάρχει οποιαδήποτε ένδειξη ότι δεν υπήρξαν συνεργάσιμοι και διαφανείς κατά την επικοινωνία τους με τις Εποπτικές και άλλες Αρχές.



Τα ως άνω αποτυπώνονται και στις Περιγραφές Θέσεως Εργασίας των Προσώπων Διοίκησης και αξιολογούνται βάσει:

- υπεύθυνων δηλώσεων με τη μορφή ερωτηματολογίου - Παράρτημα **3**,
- αποσπασμάτων ποινικού μητρώου τύπου Α ή, αν λείπουν τα τελευταία, από ισοδύναμα έγγραφα της αρμόδιας δικαστικής ή διοικητικής αρχής του κράτους της καταγωγής ή προέλευσής τους, σύμφωνα και με τα εκάστοτε προβλεπόμενα από το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο,
- πιστοποιητικών περί μη κήρυξής τους σε πτώχευση,
- πιστοποιητικών πτωχευτικής αποκατάστασης.

Οι πληροφορίες που υποβάλλονται στην Εταιρία από τα υποψήφια υπεύθυνα Πρόσωπα δύνανται να υπόκεινται σε έλεγχο για την ακρίβειά τους και, εφ' όσον κριθεί αναγκαίο, διενεργούνται σχετικές έρευνες, λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

## ΙΧ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

### Α. Γενικά

Η αξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υποψηφίων Προσώπων που εμπíπτουν στην Πολιτική, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα πριν την ανάδειξη του νέου μέλους του Δ.Σ. ή την πρόσληψη του Υπεύθυνου Προσώπου. Ειδικότερα όσον αφορά τα μέλη του Δ.Σ., εάν για συγκεκριμένους λόγους, η αξιολόγηση δε μπορεί να ολοκληρωθεί πριν τον ορισμό του μέλους, τότε θα πρέπει να γίνει το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο μέσα σε διάστημα έξι εβδομάδων από τον ορισμό του. Οι λόγοι της καθυστέρησης τεκμηριώνονται γραπτώς. Εφόσον τα μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. αναλάβουν θέση στο Δ. Σ. κατόπιν παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης άλλου μέλους, η έγκριση της αξιολόγησης θα διενεργηθεί από το Δ.Σ., ενώ η τελική επιλογή από την αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Σημειώνεται ότι, η παρούσα Πολιτική και οι περιγραφόμενες σε αυτήν διαδικασίες αξιολόγησης των υποψηφίων μη εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., υπέχουν τη θέση Πολιτικής και διαδικασιών επιλογής υποψηφίων Μελών Δ.Σ., που προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Ε.Ε.Δ.Υ.

### Β. Βήματα Διαδικασίας Αξιολόγησης Υποψηφίων Προσώπων

Τα αρμόδια Όργανα της διαδικασίας αυτής, καθορίζονται, ανά βήμα της διαδικασίας, στους Πίνακες 1 και 2 της Ενότητας VI ανωτέρω.

1. Για κάθε υποψήφιο Πρόσωπο συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά και συντάσσεται "Έκθεση Αξιολόγησης" (εφεξής Έκθεση), από την οποία τεκμαίρεται ότι το Πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα τεθέντα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας, σύμφωνα με τα καθοριζόμενα στις Ενότητες VII και VIII ανωτέρω. Η αξιολόγηση γίνεται με την, κατά περίπτωση, συνδρομή των αρμόδιων Μονάδων π.χ. Νομικής Υπηρεσίας, Κανονιστικής, κ.λπ.

Η Έκθεση, χωρίζεται σε 2 τμήματα, ένα για την καταλληλότητα κι ένα για την αξιοπιστία του υποψηφίου, που αξιολογούνται ξεχωριστά. Ανάλογα με τα προσόντα του, εξετάζεται εάν αυτός:

- ικανοποιεί πλήρως τα κριτήρια και των δύο τμημάτων,
- ανταποκρίνεται εν μέρει στα τεθέντα κριτήρια. Στην περίπτωση αυτή διευκρινίζεται εάν τα κριτήρια αυτά είναι κρίσιμα και ειδικότερα εάν με την απουσία τους : (α) δεν διασφαλίζεται η εκπλήρωση των καθηκόντων με επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικειμένου, σύμφωνα και με τα καθοριζόμενα από τη νομοθεσία ή /και (β) παραβιάζονται ρητές προβλέψεις της νομοθεσίας, ενδ.: μη ύπαρξη καταδίκης για συγκεκριμένα ποινικά αδικήματα ή τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων (ενδ.: απαγόρευση ιδιότητας μέλους Δ.Σ. σε ανταγωνίστρια εταιρία).

Οι Εκθέσεις συνοδευόμενες με τα δικαιολογητικά στα οποία αναφέρονται, διαβιβάζονται στο Όργανο που είναι αρμόδιο για τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου τους και την (αρχική) εισήγηση για την επιλογή του πλέον κατάλληλου υποψηφίου. Κάθε απόκλιση από τα τεθέντα κριτήρια αναφέρεται στην Έκθεση Αξιολόγησης του υποψήφιου και αναλύεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται αποδεκτή. Το διαβιβαστικό περιέχει αναλυτικά στοιχεία για τους επικρατέστερους υποψήφιους και Πίνακα συγκριτικών στοιχείων για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

2. Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου των Εκθέσεων, διατυπώνεται, η (αρχική) εισήγηση για την επιλογή του πλέον κατάλληλου υποψήφιου.

Το υποψήφιο Πρόσωπο απορρίπτεται όταν δεν ικανοποιεί κρίσιμα κριτήρια των δύο τμημάτων, όπως αυτά καθορίστηκαν ανωτέρω. Στις περιπτώσεις που ο υποψήφιος ανταποκρίνεται εν μέρει στα τεθέντα κριτήρια (κι εφόσον αυτά δεν είναι κρίσιμα), δύναται να γίνει εισήγηση ώστε ο υποψήφιος να προκριθεί για την ανάληψη της συγκεκριμένης θέσης. Ταυτόχρονα όμως, θα πρέπει να καθορισθεί ο χρόνος και οι προϋποθέσεις στις οποίες το υποψήφιο Πρόσωπο πρέπει να ανταποκριθεί. Εάν το Πρόσωπο που επελέγη και ανέλαβε τη θέση, τελικώς δεν ανταποκριθεί εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας και εάν δε φαίνεται λογικό η προθεσμία αυτή να παραταθεί, τότε το Πρόσωπο αυτό θα πρέπει να αντικατασταθεί. Στις περιπτώσεις αυτές ενημερώνεται άμεσα η Εποπτική Αρχή, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Δ.Σ., όπως προαναφέρθηκε, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η συλλογική καταλληλότητά του. Η Εταιρία, αναλόγως με τις ειδικότερες περιστάσεις, μπορεί να λαμβάνει μέτρα όπως η εκπαίδευση των μελών ή ολόκληρου του Δ.Σ., η ανακατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των μελών του Δ.Σ., κ.ά.

3. Η αρχική εισήγηση, με επισυναπτόμενη την Έκθεση και τον Πίνακα συγκριτικών στοιχείων, αξιολογείται και αφού διατυπωθεί η τελική εισήγηση, προωθείται για την έγκρισή της προς το αρμόδιο Όργανο, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στους Πίνακες της Ενότητας VI.

4. Λαμβάνεται η τελική απόφαση και ανατίθενται καθήκοντα.

## Χ. ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Προκειμένου να διασφαλισθεί η χρηστή και συνετή διαχείριση της Εταιρίας από κατάλληλα πρόσωπα, τα Πρόσωπα που εμπίπτουν στην Πολιτική να αξιολογούνται σε συνεχή βάση ως προς τη δυνατότητα να ανταπεξέρχονται με επάρκεια στα καθήκοντά τους και να διασφαλίζουν τα συμφέροντα της Εταιρίας και των ενδιαφερομένων μερών.

### A. Περιοδική Αξιολόγηση Μελών Δ.Σ.

**A1.** Σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Δ.Σ. προβαίνει ετησίως σε αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εργασιών του Δ.Σ., βάσει εισήγησης της Ε.Ε.Δ.Υ. Κάθε τρία χρόνια η αξιολόγηση αυτή πραγματοποιείται σε βάθος από εξωτερικό σύμβουλο, η επιλογή κι εποπτεία του οποίου εμπίπτει στις αρμοδιότητες της Ε.Ε.Δ.Υ.

**A2.** Επίσης, σε ετήσια βάση:

- λαμβάνει χώρα αξιολόγηση των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. σε ατομική βάση, βάσει ερωτηματολογίων που απαντώνται από το σύνολο των μη εκτελεστικών μελών για τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. - Παράρτημα 4.,
- λαμβάνει χώρα αξιολόγηση των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., βάσει της διαδικασίας αξιολόγησης των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., όπως προβλέπεται από τον Κανονισμό της Ε.Α.Δ.Α.,
- επιβεβαιώνεται η συνεχής εκπλήρωση της, εκ μέρους των μελών του Δ.Σ., τήρησης των προϋποθέσεων του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, σχετικά με την αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων και τις συναλλαγές με τρίτους. Τα λοιπά κριτήρια αξιοπιστίας επανεξετάζονται από την Εταιρία βάσει των δηλώσεων των μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παράγραφο Γ. κατωτέρω, ενώ η Εταιρία σε κάθε περίπτωση διατηρεί το δικαίωμα λήψης πρόσθετων πληροφοριών (ενδ. σε περιοδική λήψη πιστοποιητικών ποινικού μητρώου, κλπ).

### B. Περιοδική Αξιολόγηση Υπεύθυνων Προσώπων

Τα Υπεύθυνα Πρόσωπα αξιολογούνται σε ετήσια βάση ως προς την καταλληλότητά τους, βάσει των ισχυόντων για την ετήσια αξιολόγηση των Στελεχών της Εταιρίας. Ειδικότερα όσον αφορά τα Στελέχη των τεσσάρων βασικών λειτουργιών ισχύουν τα αναφερόμενα στους Κανονισμούς Λειτουργίας των Διευθύνσεων.

Επίσης, σε ετήσια βάση, επιβεβαιώνεται η συνέχιση εκπλήρωσης της, εκ μέρους τους Δ.Σ., τήρησης των προϋποθέσεων της Πολιτικής Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων, σχετικά με την αποτροπή σύγκρουσης συμφερόντων. Τα λοιπά κριτήρια αξιοπιστίας επανεξετάζονται από την Εταιρία βάσει των δηλώσεων των Υπεύθυνων Προσώπων, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην

παράγραφο Γ. κατωτέρω, ενώ η Εταιρία σε κάθε περίπτωση διατηρεί το δικαίωμα λήψης πρόσθετων πληροφοριών (ενδ. περιοδική λήψη πιστοποιητικών ποινικού μητρώου, κλπ).

### **Γ. Περιπτώσεις Επανεξέτασης Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας Προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική.**

Στις περιπτώσεις που, κατά τη διάρκεια του έτους, υπάρξουν μεταβολές που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας ή αξιοπιστίας των ως άνω Προσώπων, μπορεί να κριθεί σκόπιμη η επανεξέταση της αξιολόγησής τους. Ειδικότερα, εφόσον:

- ξεκινήσει ποινική διαδικασία ή διαδικασίες κήρυξης σε πτώχευση, σύμφωνα με τα ειδικότερα αναφερόμενα στις Ενότητες VII Β 2 & VIII Β 2,
- εκδοθούν αμετάκλητες αποφάσεις επί των ανωτέρω,
- προκύψουν αλλαγές στην κατάσταση τη δική τους ή των συνδεδεμένων με αυτά μελών, που μπορούν να δημιουργήσουν σύγκρουση των συμφερόντων τους με τα συμφέροντα της Εταιρίας ή τον Όμιλο της ΕΤΕ, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ή την Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων,
- στερηθούν την επαγγελματική τους άδεια, ή τους επιβληθούν (όσον αφορά τα Υπεύθυνα Πρόσωπα) πειθαρχικές ποινές από την Εταιρία ή από Πειθαρχικό Συμβούλιο για πλημμελή άσκηση καθηκόντων, παραβάσεων κώδικα δεοντολογίας, κλπ.,
- ληφθεί οποιασδήποτε αντικειμενική και εξακριβωμένη πληροφορία από την αγορά, που δημιουργεί επιφυλάξεις για την αξιοπιστία των Προσώπων, αφού ληφθούν υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Οι ως άνω πληροφορίες λαμβάνονται από άμεσες σχετικές γνωστοποιήσεις των υπόχρεων Προσώπων, προς τη Μονάδα Κανονιστικής.

Τα Πρόσωπα που εμπίπτουν στην Πολιτική, αναλαμβάνουν την υποχρέωση των γνωστοποιήσεων αυτών με την αποδοχή της - Παράρτημα 4.

Η απόφαση για την επανεξέταση ή μη της καταλληλότητας και αξιοπιστίας θα λαμβάνεται κατά περίπτωση, ανάλογα με τη σοβαρότητα του γεγονότος, από τις αρμόδιες Επιτροπές του Δ.Σ. ή το Διευθύνοντα Σύμβουλο, κατ' αναλογία με τα αναφερόμενα στους Πίνακες της Ενότητας VI, με τη συνδρομή των αρμόδιων Μονάδων (Νομικής Υπηρεσίας, Κανονιστικής, κ.λπ.). Σε περίπτωση που κριθεί απαραίτητο, ξεκινά η διαδικασία επανεξέτασης, βάσει των αναφερομένων στη διαδικασία ετήσιας επαναξιολόγησης.

### **Δ. Διαδικασία Ετήσιας Αξιολόγησης των Προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική (εκτός των μη εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. σε ατομική βάση)**

*Τα αρμόδια Όργανα της διαδικασίας αυτής καθορίζονται, ανά βήμα της διαδικασίας, στους Πίνακες 3 και 4 της Ενότητας VI ανωτέρω.*

1. Συλλέγονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά.

2. Συντάσσεται “Έκθεση Επαναξιολόγησης”, από την οποία τεκμαίρεται εάν το κάθε Πρόσωπο εξακολουθεί να εκπληρώνει τα καθήκοντά του με επαγγελματική επάρκεια και έχοντας γνώση του αντικειμένου ή / και εάν τηρεί τα κριτήρια που τίθενται από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ή την Πολιτική Αποτροπής Σύγκρουσης Συμφερόντων. Διατυπώνεται η (αρχική) εισήγηση.

Εφόσον προκύψει ότι κρίσιμα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας (ως ΙΧ.Β.1 ανωτέρω) δεν τηρούνται πλέον, τότε θα πρέπει να ληφθεί απόφαση για την αντικατάσταση του υπό επαναξιολόγηση Προσώπου. Σε περίπτωση που ανταποκρίνεται πλέον εν μέρει στα τεθέντα κριτήρια και εφ’ όσον αυτά δεν εμπίπτουν στην κατηγορία των κρίσιμων κριτηρίων, δύναται να γίνει εισήγηση ώστε το υπό επαναξιολόγηση Πρόσωπο να παραμείνει στη θέση του. Ταυτόχρονα όμως, θα πρέπει να καθορισθεί ο χρόνος ή / και οι προϋποθέσεις στις οποίες το Πρόσωπο πρέπει να ανταποκριθεί. Εάν τελικώς, οι προϋποθέσεις δεν πληρούνται εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας και εάν δε φαίνεται λογικό η τελευταία να παραταθεί, τότε το Πρόσωπο θα πρέπει τελικώς να αντικατασταθεί. Στις περιπτώσεις αυτές ενημερώνεται άμεσα η Εποπτική Αρχή, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

3. Η αρχική εισήγηση, με επισυναπτόμενη την Έκθεση αξιολογείται και αφού διατυπωθεί η τελική εισήγηση προωθείται για την έγκρισή της προς το αρμόδιο Όργανο, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στους Πίνακες της Ενότητας VI.

4. Λαμβάνεται η τελική απόφαση.

#### **Ε. Διαδικασία ετήσιας Αξιολόγησης μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. σε ατομική βάση**

Τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης του α’ εδαφίου της παραγράφου Α2. ανωτέρω, αποστέλλονται από το Γραμματέα του Δ.Σ. σε κάθε μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. προς συμπλήρωση και, μετά από αυτήν, επαναδιαβιβάζονται σε αυτόν. Ο Γραμματέας συντάσσει Έκθεση στην οποία καταγράφονται, ανά μέλος Δ.Σ., οι απαντήσεις που εμφανίζουν ανάγκες βελτίωσης. Η Έκθεση υποβάλλεται στον Πρόεδρο του Δ.Σ. που, ανάλογα με τη φύση και τη συχνότητα των θεμάτων που αναδεικνύονται, προβαίνει σε ανάλογες διορθωτικές ενέργειες π.χ. συμμετοχή των μελών σε προγράμματα επιμόρφωσης και ανάπτυξης, επισημάνσεις θεμάτων μείζονος σημασίας, ώστε να διευκολυνθεί η αποτελεσματική συμβολή των μελών του Δ.Σ., στις εργασίες του Δ.Σ.

Η όλη διαδικασία ολοκληρώνεται εντός των πρώτων τριών μηνών, του επόμενου έτους από αυτό της αξιολόγησης.

## **XI. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Εταιρία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι κάθε Πρόσωπο που εμπίπτει στην Πολιτική, με την ανάληψη της θέσης ευθύνης του, λαμβάνει γνώση της Πολιτικής και αναλαμβάνει εγγράφως την υποχρέωση συμμόρφωσής του με αυτήν και την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια Όργανα της Εταιρίας, σε περίπτωση που συμβούν γεγονότα που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις καταλληλότητας και αξιοπιστίας - Παράρτημα 5.

Η Πολιτική ισχύει μετά την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο και εφαρμόζεται για :

(α) τον ορισμό / τοποθέτηση των υποψήφιων Προσώπων, μετά την έγκρισή της από το Δ.Σ.,  
(β) την επαναξιολόγηση της καταλληλότητας και αξιοπιστίας των υφιστάμενων Προσώπων, για το έργο του έτους 2015 κι εντεύθεν.

Σε περίπτωση που υφιστάμενα Υπεύθυνα Πρόσωπα δεν πληρούν προϋποθέσεις καταλληλότητας, όπως αυτές θα τεθούν από τις αντίστοιχες Περιγραφές Θέσεις Εργασίας ή τις, κατά περίπτωση, απαιτήσεις τότε θα ορισθεί εύλογο χρονικό περιθώριο, εντός του οποίου τα Πρόσωπα θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις τεθείσες προϋποθέσεις.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από την υπ' αριθμ. 2184 Συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας που πραγματοποιήθηκε στις 27.04.2015.