

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»

Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της
Εταιρίας

«Τράπεζα Optima bank Α.Ε.»

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

0. Ιστορικό του Εγγράφου

ΕΚΔΟΣΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ
1	22/03/2023	Αρχική Έκδοση. Έγκριση Έκτακτης Γενικής Συνελεύσεως των Μετόχων της «Τράπεζας Optima bank Α.Ε.», ημερομηνία 22/03/2023.
2	23/05/2024	Αναθεώρηση. Έγκριση Τακτικής Γενικής Συνελεύσεως των Μετόχων της «Τράπεζας Optima bank Α.Ε.», ημερομηνία 23/05/2024.
3	29/04/2025	Αναθεώρηση. Έγκριση Τακτικής Γενικής Συνελεύσεως των Μετόχων της «Τράπεζας Optima bank Α.Ε.», ημερομηνία 29/04/2025.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Στόχοι.....	4
3. Αρχές για την Επιλογή των Μελών Δ.Σ.	5
4. Κριτήρια Ατομικής και Συλλογικής Καταλληλότητας.....	5
4.1. Ατομική Καταλληλότητα.....	5
4.2. Συλλογική Καταλληλότητα	5
5. Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφίων Νέων Μελών ΔΣ.....	6
6. Αξιολόγηση της Καταλληλότητας	8
6.1. Χρόνος αξιολόγησης	8
6.2. Τρόπος Αξιολόγησης	10
7. Πλάνο Διαδοχής	10
8. Πολυμορφία και Εκπροσώπηση ανά Φύλο	11
9. Διορθωτικά Μέτρα.....	11
10. Έγκριση	12
11. Εφαρμογή Πολιτικής σε Επίπεδο Ομίλου.....	13
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ.....	14
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β- ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	21

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

1. Εισαγωγή

- 1.1. Ως Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (η «**Πολιτική**») ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (τα «**Μέλη Δ.Σ.**» ή «**Μέλος/η**») της «**Τράπεζα Optima bank Α.Ε.**» (η «**Τράπεζα**»), στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας αυτών.
- 1.2. Η Πολιτική βασίζεται στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, ενώ έχει σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπ' όψιν κυρίως τα ακόλουθα:
- i. Το Ν.4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση και τις αντίστοιχες ισχύουσες κανονιστικές κατευθυντήριες οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς («**ΕΚ**»), όπου απαιτείται, ιδίως τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την Πολιτική Καταλληλότητας (Εγκύκλιος 60/18.9.2020).
 - ii. Το Ν. 4261/2014, με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2013/36/ΕΕ και
 - iii. τις σχετικές πράξεις/αποφάσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, ιδίως την Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 224/21.12.2023 σχετικά με τη διαδικασία για την αξιολόγηση καταλληλότητας για την ανάληψη θέσης μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών (στο εξής «**Απόφαση ΤτΕ για το fit and proper των Μελών Δ.Σ. και των επικεφαλής των κρίσιμων λειτουργιών**»), με την οποία υιοθετήθηκαν οι κοινές Κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/Ε.Ε. και την Οδηγία 2014/65/ΕΕ (EBA/GL/2021/06) (στο εξής οι «**Κατευθυντήριες**»).
- 1.3. Η Πολιτική θα πρέπει να αναγινώσκεται και να εφαρμόζεται σε συνδυασμό με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Τράπεζας και άλλες πολιτικές που σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας («**Δ.Σ.**»).

2. Στόχοι

- 2.1. Η Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Τράπεζας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος. Επίσης, αποσκοπεί στην συμμόρφωση με τις νομοθετικές και κανονιστικές υποχρεώσεις, στις οποίες υπόκειται η Τράπεζα.
- 2.2. Οι στόχοι της της παρούσας Πολιτικής είναι:
- i. Να καθορίσει τις αρχές και τους κανόνες που ρυθμίζουν την επιλογή ή την αντικατάσταση των Μελών Δ.Σ., καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων Μελών.
 - ii. Να υποβοηθήσει την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (η «**Επιτροπή**») κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της όσον αφορά στην επιλογή, τον έλεγχο και τη διαμόρφωση προτάσεων υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. της Τράπεζας για την εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση (ή από το Δ.Σ.), σύμφωνα με το Καταστατικό της Τράπεζας και το νόμο, καθώς και όσον αφορά στην αντικατάσταση των Μελών Δ.Σ. θεσπίζοντας μία διαφανή, αποτελεσματική και αποδοτική από άποψη χρόνου διαδικασία καταλληλότητας και ανάδειξης υποψηφίων.
 - iii. Να καθορίσει διαφανή και αποτελεσματικά κριτήρια για την επιλογή και αξιολόγηση καταλληλότητας των υποψηφιοτήτων και την εσωτερική διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας.
 - iv. Να διασφαλίζει ότι η σύνθεση του Δ.Σ. της Τράπεζας πληροί υψηλές προδιαγραφές καταλληλότητας (τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο), ηθικού κύρους και ικανοτήτων.
 - v. Να καθορίσει τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των Μελών Δ.Σ.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»****3. Αρχές για την Επιλογή των Μελών Δ.Σ.**

- 3.1. Το Δ.Σ. θα πρέπει ανά πάσα στιγμή να διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη αναλογία μεταξύ εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τα κριτήρια καταλληλότητας που τίθενται με την Πολιτική.
- 3.2. Η Τράπεζα επιδιώκει την στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα που διαθέτουν εχέγγυα ήθους, φήμης και αυξημένης αξιοπιστίας και αυτό αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. και δη της Επιτροπής.
- 3.3. Τα Μέλη Δ.Σ. έχουν καλή φήμη και διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, και εμπειρία ώστε να μπορούν να κατανοήσουν τις δραστηριότητες της Τράπεζας, ενώ παράλληλα διαθέτουν τον απαιτούμενο χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.
- 3.4. Η σύνθεση του Δ.Σ. ως συνόλου θα καλύπτει ένα αρκούντως ευρύ φάσμα γνώσεων και εμπειριών ανά αντικείμενο, ώστε το Δ.Σ. να δύναται συλλογικά να κατανοήσει τις δραστηριότητες της Τράπεζας, περιλαμβανομένων των κυριότερων κινδύνων στους οποίους εκτίθεται ή ενδέχεται να εκτεθεί.
- 3.5. Οι αρχές οι οποίες διέπουν την Πολιτική είναι η συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, η διαφάνεια, η πολυμορφία και η αξιοκρατία.

4. Κριτήρια Ατομικής και Συλλογικής Καταλληλότητας**4.1. Ατομική Καταλληλότητα**

- 4.1.1 Η ατομική καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. αξιολογείται ιδίως με βάση τα κατωτέρω κριτήρια (που εξειδικεύονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ). Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα Μέλη Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Κατά την εξέταση της ατομικής καταλληλότητας, αξιολογείται ιδίως ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει:
 - i. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία,
 - ii. φήμη, ειλικρίνεια, ακεραιότητα και εχέγγυα ήθους,
 - iii. ανεξαρτησία κρίσης,
 - iv. ανυπαρξία σύγκρουσης συμφερόντων για την εκτέλεση των καθηκόντων του, και
 - v. διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων του στην Τράπεζα.
- 4.1.2 Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του Ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.
- 4.1.3 Τέλος, τα υπό αξιολόγηση πρόσωπα για τη θέση εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ. θα πρέπει να είναι διατεθειμένα να συνάψουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης ή παροχής υπηρεσιών με την Τράπεζα.

4.2. Συλλογική Καταλληλότητα

- 4.2.1 Η καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Το Δ.Σ. θα πρέπει να είναι κατάλληλο για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και η σύνθεσή του να διασφαλίζει στην αποτελεσματική διοίκηση της Τράπεζας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων.
- 4.2.2 Τα Μέλη Δ.Σ. συλλογικά θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Τράπεζα, ώστε να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.
- 4.2.3 Η συνολική σύνθεση του Δ.Σ. πρέπει να καλύπτει ένα επαρκώς ευρύ φάσμα εμπειριών, νοουμένου ότι όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Τράπεζας θα πρέπει να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρία και εξειδίκευση. Θα πρέπει να υπάρχει επαρκής

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

αριθμός Μελών με γνώσεις σε κάθε τομέα, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης για τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν, δηλαδή να παρουσιάζουν τις απόψεις τους και να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ.

4.2.4 Η σύνθεση του Δ.Σ. θα πρέπει να διασφαλίζει ότι υπάρχουν οι δεξιότητες που απαιτούνται για την κατανόηση των δραστηριοτήτων της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων των βασικών κινδύνων και για άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό το Δ.Σ. θα πρέπει συλλογικά να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους είναι συλλογικά υπεύθυνα τα Μέλη του, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί αποτελεσματική διαχείριση και εποπτεία της Τράπεζας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τις ακόλουθες πτυχές:

- i. την επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτήν·
- ii. καθεμία από τις βασικές δραστηριότητες της Τράπεζας·
- iii. συναφή πεδία τομεακών και χρηματοοικονομικών γνώσεων, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοπιστωτικών αγορών και των κεφαλαιαγορών, της φερεγγυότητας και των περιβαλλοντικών κινδύνων, κινδύνων διακυβέρνησης και κοινωνικών κινδύνων και παραγόντων κινδύνου·
- iv. τη χρηματοοικονομική λογιστική και την υποβολή εκθέσεων·
- v. τη διαχείριση κινδύνων, την κανονιστική συμμόρφωση και τον εσωτερικό έλεγχο·
- vi. πληροφοριακά συστήματα και ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένης της επίδρασής τους στις δραστηριότητες της Τράπεζας (και εν γένει την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της)·
- vii. τις τοπικές, περιφερειακές και παγκόσμιες αγορές, κατά περίπτωση·
- viii. το νομικό και κανονιστικό περιβάλλον·
- ix. διευθυντικές δεξιότητες και εμπειρία·
- x. την ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού·
- xi. τη διαχείριση (διεθνών ή) εθνικών ομίλων και των κινδύνων που συνδέονται με τις δομές ομίλων, κατά περίπτωση.

5. Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφίων Νέων Μελών ΔΣ

- 5.1.** Η Επιτροπή προσδιορίζει τις ανάγκες για την πλήρωση των θέσεων στο Δ.Σ. λαμβάνοντας υπ' όψιν την στρατηγική και το επιχειρηματικό περιβάλλον, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και τις ανάγκες προσδιορισμού θεμάτων διαδοχής στο Δ.Σ.
- 5.2.** Παράλληλα, εντοπίζει τα Μέλη Δ.Σ. των οποίων η θητεία λήγει και πραγματοποιεί διερευνητικές επαφές μαζί τους σχετικά με την πρόθεσή τους να ανανεώσουν την θητεία τους.
- 5.3.** Κατόπιν μελέτης των αποτελεσμάτων αξιολόγησης, εκτίμησης της συμβολής τους σε θέματα γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας και ιδίως σε περιπτώσεις εύρεσης κενών θέσεων (λόγω π.χ. παραιτήσεων ή αντικαταστάσεων Μελών Δ.Σ.), η Επιτροπή αναπτύσσει τις προτάσεις της σχετικά με τις ανάγκες εκλογής νέων Μελών Δ.Σ.
- 5.4.** Στη συνέχεια εξειδικεύει τα επιθυμητά κριτήρια των υποψηφίων και σκιαγραφεί το απαραίτητο προφίλ για τις βασικές ιδιότητες μελών του Δ.Σ. (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη). Για κάθε νέα υποψηφιότητα, λαμβάνονται υπόψη η επιχειρηματική στρατηγική της Τράπεζας, και η εν γένει στρατηγική κινδύνων, συμπεριλαμβανομένης της κουλτούρας διαχείρισης κινδύνων, της διάθεσης ανάληψης και του πλαισίου διαχείρισης κινδύνων της Τράπεζας.
- 5.5.** Η υπόδειξη των υποψηφιοτήτων γίνεται: α) εσωτερικά, οπότε και η Επιτροπή πραγματοποιεί διερευνητικές επαφές με στελέχη της διοίκησης, του Ομίλου και ενδιαφερόμενους που μπορεί να ταιριάζουν στο επιθυμητό προφίλ του Δ.Σ., σε συνεργασία με την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή β) κατόπιν διορισμού εξωτερικών συμβούλων για την επιβοήθηση του ρόλου της Επιτροπής στη διαδικασία επιλογής Μελών Δ.Σ. σε συνέχεια διορισμού τους από την Επιτροπή, συμπεριλαμβανομένης της εξεύρεσης και του ελέγχου των υποψηφίων. Ο εξωτερικός σύμβουλος ενημερώνεται από την Επιτροπή για την Πολιτική, ώστε να κριθεί κατάλληλος ο εκάστοτε υποψήφιος, καθώς και για το προφίλ των Μελών Δ.Σ. τα οποία αναζητώνται.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

- 5.6. Η Επιτροπή αφού συλλέξει όλα τα στοιχεία για τους ενδιαφερόμενους (είτε εσωτερικά είτε από τον ορισθέντα εξωτερικό συνεργάτη), αξιολογεί τους πιθανούς υποψήφιους για τη θέση.
- 5.7. Η Επιτροπή οργανώνει τις απαραίτητες συνεντεύξεις και κάνει τις απαραίτητες επαφές με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του Δ.Σ. Σε κάθε περίπτωση τίθενται περαιτέρω ερωτήσεις στους υποψηφίους με σκοπό την επιβεβαίωση ότι πληρούνται όλα τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας (ιδίως των κριτηρίων που ορίζονται με την Απόφαση ΤτΕ για το fit and proper των Μελών Δ.Σ. και των επικεφαλής των κρίσιμων λειτουργιών. Η Επιτροπή καταλήγει στον ή στους, σε περίπτωση περισσοτέρων, πιο κατάλληλο/ους υποψήφιο/ους (ιδανικά μέχρι 3- shortlisting).
- 5.8. Όλες οι προτάσεις της Επιτροπής βασίζονται στη δική της ανεξάρτητη κρίση. Κατά τη διαδικασία εντοπισμού και πρότασης κατάλληλου/ων υποψηφίου/ων, η Επιτροπή θα βασίζεται στα κριτήρια που περιλαμβάνει η παρούσα Πολιτική. Σε περίπτωση που η Επιτροπή υιοθετήσει προτάσεις που αποκλίνουν από την κείμενη Πολιτική, θα παράσχει επεξηγήσεις στο Δ.Σ.
- 5.9. Η Επιτροπή ετοιμάζει τις εισηγήσεις για τον/τους πιο κατάλληλο/ους υποψήφιο/υποψηφίους και τις καταθέτει προς αξιολόγηση στο Δ.Σ. Τα ονόματα των προτεινόμενων από την Επιτροπή Μελών Δ.Σ. συνοδεύονται από πλήρη βιογραφικά στοιχεία, μια περιεκτική σύνοψη της αξιολόγησης καταλληλότητάς τους και κάθε άλλη σχετική πληροφορία που θα επιτρέψει στο Δ.Σ. να λάβει τεκμηριωμένη απόφαση. Η εισήγηση-πρόταση της Επιτροπής επισυνάπτεται στο οικείο πρακτικό της συνεδρίασης του Δ.Σ. Εάν το Δ.Σ. παρεκκλίνει από τις προτάσεις της Επιτροπής, οφείλει να αιτιολογεί την απόφαση αυτή και να καταγράφει τους σχετικούς λόγους στα πρακτικά της οικείας συνεδρίασής του.
- 5.10. Το Δ.Σ. εξετάζει τους υποψηφίους που προτείνει η Επιτροπή και αποφασίζει ποιοι πρόκειται να εκλεγούν από τη Γενική Συνέλευση (ή από το ίδιο το Δ.Σ.). Προ της εκλογής το υποψήφιο Μέλος Δ.Σ. υποβάλλει το Έντυπο Υπεύθυνης Δήλωσης Υποψηφίου Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου (πρότυπο δήλωσης βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β- ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ). Σε κάθε περίπτωση εκλογής νέου Μέλους Δ.Σ. αναρτάται πριν τη Γενική Συνέλευση στην ιστοσελίδα της Τράπεζας εντός της προθεσμίας που προβλέπει ο Νόμος, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής: α) την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψηφίου Μέλους Δ.Σ., β) το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου Μέλους Δ.Σ., το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιρειών ή συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων, γ) τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με την πολιτική καταλληλότητας της Τράπεζας, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ., την πλήρωση των προϋποθέσεων που ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020. Τα ανωτέρω έχουν προετοιμαστεί κατάλληλα από την Επιτροπή και η ανάρτηση στην ιστοσελίδα της Τράπεζας γίνεται σε συνεργασία με το Τμήμα Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων.
- 5.11. Αφότου ληφθεί η απόφαση για την πρόταση διορισμού συγκεκριμένου προσώπου και τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν από την προτεινόμενη ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων, υποβάλλονται στην Τράπεζα της Ελλάδος τα στοιχεία που ορίζονται στην Απόφαση ΤτΕ για το fit and proper των Μελών Δ.Σ. και των επικεφαλής των κρίσιμων λειτουργιών, με μέριμνα του Εταιρικού Γραμματέα και επικεφαλής Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας.
- 5.12. Μετά την εκλογή του Μέλους Δ.Σ. γίνονται οι λοιπές εκ του νόμου προβλεπόμενες γνωστοποιήσεις/ανακοινώσεις.
- 5.13. Επιπλέον, τα Μέλη Δ.Σ. από το αρμόδιο όργανο μετά την εκλογή τους λαμβάνουν ένα εισαγωγικό πακέτο που περιέχει απαραίτητες πληροφορίες για την Τράπεζα (ενδεικτικά το κανονιστικό πλαίσιο, την Πολιτική Διαχείρισης Κινδύνων, κλπ.), τις απαιτήσεις για την αξιολόγηση καταλληλότητας των Μελών Δ.Σ., τις υποχρεώσεις για τις γνωστοποιήσεις στις αρμόδιες αρχές, τις υποχρεώσεις τους ως Μέλη Δ.Σ. και ό,τι άλλο προβλέπεται στην Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών Δ.Σ., των διευθυντικών στελεχών, καθώς και των λοιπών στελεχών που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Τράπεζα. Με βάση την προαναφερόμενη Πολιτική Εκπαίδευσης, ορίζονται και οι επιπλέον εκπαιδευσεις για τα Μέλη Δ.Σ., ώστε να διασφαλίζεται τόσο η ατομική όσο και η συλλογική αξιολόγηση των Μελών. Στόχος της εκπαίδευσης είναι η κατανόηση του πλαισίου λειτουργίας της Τράπεζας, του επιχειρηματικού μοντέλου και της διακυβέρνησής της,

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

καθώς και του ρόλου τους στο πλαίσιο αυτό, καθώς και να κατανοήσουν καλύτερα τυχόν εξελίξεις στο χρηματοπιστωτικό τομέα και τον αντίκτυπό τους στην Τράπεζα.

- 5.14. Σε περίπτωση περισσότερων υποψηφίων, τα ονόματα και λοιπά στοιχεία τους διατηρούνται, υπό την επιφύλαξη της Πολιτικής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων που εφαρμόζει η Τράπεζα. Σε περίπτωση κένωσης θέσης Μέλους Δ.Σ. ιδίως λόγω παραίτησης, ακολουθείται η Διαδικασία διαδοχής Μελών Δ.Σ. και Επιτροπών που η Τράπεζα έχει θεσπίσει, σύμφωνα με τα κατωτέρω υπό 7. (Πλάνο Διαδοχής) περιγραφόμενα.
- 5.15. Η Επιτροπή και το Τμήμα Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων μεριμνούν ώστε τα βιογραφικά των Μελών Δ.Σ. να αναρτώνται στον ιστότοπο της Τράπεζας και να επικαιροποιούνται τακτικά, εφόσον απαιτείται.

6. Αξιολόγηση της Καταλληλότητας**6.1. Χρόνος αξιολόγησης**

- 6.1.1 Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων Μελών Δ.Σ. πριν από την εκλογή τους.
- 6.1.2 Επίσης, η Επιτροπή οφείλει να παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. ιδίως για να εντοπίζει υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.
- 6.1.3 Η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων Μελών του Δ.Σ., βάσει των κριτηρίων που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Τράπεζα και σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, και τηρεί αρχείο της αξιολόγησης και των αποτελεσμάτων της.
- 6.1.4 Προκειμένου να διασφαλίζεται η ατομική καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ., η Επιτροπή:
- αξιολογεί την καταλληλότητα, ιδίως:
 - κατά την εκλογή των νέων Μελών Δ.Σ.
 - κατά την ανανέωση της θητείας Μελών Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή αν το Μέλος Δ.Σ. εκλεγεί (διοριστεί) σε άλλη θέση.
 - παρακολουθεί σε συνεχή βάση την καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ. προκειμένου να εντοπίζει, βάσει οποιουδήποτε σχετικού νέου περιστατικού, καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να διενεργηθεί επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Ειδικότερα, επαναξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - σε περίπτωση που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την ατομική ή τη συλλογική καταλληλότητα των Μελών Δ.Σ.·
 - σε περίπτωση γεγονότων με ουσιώδη αντίκτυπο στη φήμη ενός Μέλους Δ.Σ. ή της Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Τράπεζας·
 - όταν υπάρχουν βάσιμες υπόνοιες ότι έχει πραγματοποιηθεί ή πραγματοποιείται ή επιχειρείται νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή υπάρχει αυξημένος κίνδυνος για κάτι τέτοιο, και ειδικότερα σε περιπτώσεις στις οποίες οι διαθέσιμες πληροφορίες υποδηλώνουν ότι η Τράπεζα:
 - δεν έχει εφαρμόσει κατάλληλους εσωτερικούς ελέγχους ή μηχανισμούς εποπτείας για την παρακολούθηση και μείωση των κινδύνων ξεπλύματος χρήματος ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (π.χ. που αναγνωρίζονται από εποπτικά ευρήματα από επιτόπιους και μη ελέγχους, εποπτικό διάλογο στο πλαίσιο κυρώσεων)·
 - διαπιστώθηκε ότι αθετεί τις υποχρεώσεις της στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας·
 - έχει πραγματοποιήσει ουσιώδεις μεταβολές στην επιχειρηματική της δραστηριότητα ή στο επιχειρηματικό της μοντέλο με αποτέλεσμα να έχει αυξηθεί σημαντικά η έκθεσή της στον

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

κίνδυνο νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/ χρηματοδότησης της τρομοκρατίας·

- σε κάθε περίπτωση γεγονότων που δύνανται άλλως να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στην καταλληλότητα του Μέλους του Δ.Σ. και
- σε περίπτωση που ένα Μέλος Δ.Σ. αναλάβει πρόσθετη θέση Μέλους Δ.Σ. ή αρχίσει να ασκεί νέες συναφείς δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων τυχόν πολιτικών δραστηριοτήτων.

6.1.5 Η συλλογική καταλληλότητα αξιολογείται σε συνεχή βάση και ειδικότερα η Επιτροπή:

- την αξιολογεί κατά την υποβολή αίτησης για αδειοδότηση ανάληψης εργασιών, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων χορήγησης άδειας για πρόσθετες δραστηριότητες·
- την αξιολογεί όταν προκύπτουν ουσιώδεις αλλαγές στη σύνθεση του Δ.Σ., μεταξύ άλλων:
 - κατά την εκλογή νέων Μελών Δ.Σ.·
 - κατά την ανανέωση της θητείας Μελών Δ.Σ., εάν οι απαιτήσεις της θέσης έχουν μεταβληθεί ή εάν το Μέλος Δ.Σ. διοριστεί σε διαφορετική θέση εντός του Δ.Σ.·
 - σε περίπτωση στην οποία διορισμένα ή επαναδιορισμένα Μέλη παύουν να είναι Μέλη Δ.Σ.·
- επίσης, επαναξιολογείται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - σε περίπτωση ουσιώδους αλλαγής στο επιχειρηματικό μοντέλο, στη διάθεση ανάληψης κινδύνου, στη στρατηγική κινδύνου ή στη δομή της Τράπεζας,
 - στο πλαίσιο της εσωτερικής επανεξέτασης των ρυθμίσεων εσωτερικής διακυβέρνησης από το Δ.Σ.
 - όταν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι υποψίας ότι έχει τελεστεί ή τελείται ή έχει γίνει απόπειρα τέλεσης νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας ή υπάρχει αυξημένος σχετικός κίνδυνος για την Τράπεζα και ιδίως σε καταστάσεις κατά τις οποίες οι διαθέσιμες πληροφορίες υποδηλώνουν ότι η Τράπεζα:
 - ο δεν έχει εφαρμόσει κατάλληλους εσωτερικούς ελέγχους ή μηχανισμούς εποπτείας για την παρακολούθηση και μείωση των κινδύνων ξεπλύματος χρήματος ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (π.χ. που αναγνωρίζονται από εποπτικά ευρήματα από επιτόπιους και μη ελέγχους, εποπτικό διάλογο στο πλαίσιο κυρώσεων)·
 - ο διαπιστώθηκε ότι αθετεί της υποχρεώσεις της στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας·
 - ο έχει πραγματοποιήσει ουσιώδεις μεταβολές στην επιχειρηματική της δραστηριότητα ή στο επιχειρηματικό της μοντέλο με αποτέλεσμα να έχει αυξηθεί σημαντικά η έκθεσή της στον κίνδυνο νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.
 - σε κάθε άλλη περίπτωση που μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς με άλλον τρόπο τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

6.1.6 Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή αξιολογεί τουλάχιστον ανά διετία την καταλληλότητα του Δ.Σ., ιδίως την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και των επιτροπών του. Η Επιτροπή εξετάζει περιοδικά και με συνέπεια τις ανάγκες ανανέωσης του Δ.Σ.**6.1.7** Τέλος, η πλήρωση των προϋποθέσεων για τον χαρακτηρισμό Μέλους Δ.Σ. ως ανεξάρτητου μέλους επανεξετάζεται από το Δ.Σ. σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων της ανεξαρτησίας όπως ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020 ή σε περίπτωση που οποιαδήποτε στιγμή διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις αυτές έπαψαν να συντρέχουν στο πρόσωπο ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους, το Δ.Σ. προβαίνει στις δέουσες ενέργειες αντικατάστασής του.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»****6.2. Τρόπος Αξιολόγησης**

- 6.2.1** Η αξιολόγηση της ατομικής καταλληλότητας γίνεται με ερωτηματολόγιο το οποίο προετοιμάζεται από την Επιτροπή ή με δηλώσεις των Μελών Δ.Σ. περί επιβεβαίωσης της ακρίβειας των πληροφοριών που έχουν παρασχεθεί και αν κριθεί ενδεδεδειγμένο, κατά περίπτωση, με συνεντεύξεις ή ακόμα και μέσω άντλησης στοιχείων από διάφορους διαύλους (π.χ. τύπος, βάσεις δεδομένων). Ο Πρόεδρος, ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά Μέλη Δ.Σ. αξιολογούνται ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Στη διαδικασία αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου και λοιπών Μελών Δ.Σ. προΐσταται ο Πρόεδρος σε συνεργασία με την Επιτροπή. Το Δ.Σ. επίσης αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται η Επιτροπή. Ακόμα, στην αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη και η συμμετοχή Μελών Δ.Σ. σε επιτροπές (ιδίως όταν πρόκειται για προέδρους επιτροπών). Στην περίπτωση αυτή ανάλογα με την θέση τους και ως μέλη των επιτροπών, τα Μέλη Δ.Σ. πρέπει να αποδεικνύουν ότι διαθέτουν και τα σχετικά προσόντα.
- 6.2.2** Η Επιτροπή χρησιμοποιεί πίνακα καταλληλότητας προκειμένου να προβαίνει σε αξιολόγηση της συλλογικής ικανότητας των Μελών Δ.Σ. τουλάχιστον ανά διετία (κυρίως επί τη βάση του πίνακα που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα IV της Απόφασης ΤτΕ για το fit and proper των Μελών Δ.Σ. και των επικεφαλής των κρίσιμων λειτουργιών). Κατά τη διενέργεια επαναξιολογήσεων της συλλογικής καταλληλότητας, η Επιτροπή θα πρέπει να εστιάζει την αξιολόγησή της στις σχετικές αλλαγές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, στις στρατηγικές και στο προφίλ κινδύνου της Τράπεζας, καθώς και στην κατανομή των καθηκόντων εντός του Δ.Σ. και τις συνέπειες των εν λόγω αλλαγών στις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα που πρέπει να διαθέτει συλλογικά το Δ.Σ.
- 6.2.3** Οι αυτό-αξιολογήσεις και οι εξωτερικές αξιολογήσεις του Δ.Σ. πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα κριτήρια που αναφέρονται στην παρούσα Πολιτική. Κατόπιν πρότασης της Επιτροπής, η αξιολόγηση του Δ.Σ. διευκολύνεται περιοδικά από εξωτερικό σύμβουλο.
- 6.2.4** Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης πρέπει να καταγράφονται, ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας να υποβάλλονται στο Δ.Σ. προς συζήτηση, το οποίο αν κρίνει σκόπιμο θα πρέπει να αποφασίζει την λήψη κατάλληλων διορθωτικών μέτρων (βλ. 9 Διορθωτικά Μέτρα).

7. Πλάνο Διαδοχής

- 7.1.** Στο πλαίσιο της διασφάλισης της καταλληλότητας, το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Τράπεζα το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις Μελών Δ.Σ.
- 7.2.** Συγκεκριμένα η Επιτροπή έχει θεσπίσει Διαδικασία διαδοχής Μελών Δ.Σ. και Επιτροπών του Δ.Σ., με βάση την οποία διασφαλίζεται η έγκαιρη πλήρωση θέσεων με αντικατάσταση μελών του Δ.Σ. και των επιτροπών του σε περιπτώσεις αποχωρήσεων ή γεγονότων αιφνίδιων ή απρόβλεπτων που έχουν ως αποτέλεσμα την απώλεια της ιδιότητας μέλους του Δ.Σ. ή επιτροπής του· ώστε να επιτυγχάνεται ομαλή συνέχεια στη διοίκηση και στη λήψη εταιρικών αποφάσεων και αποφάσεων των επιτροπών Δ.Σ. της Τράπεζας (όπως αναφέρθηκε ανωτέρω βλ. 5. Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφίων Νέων Μελών ΔΣ). Το πλαίσιο διαδοχής λαμβάνει επίσης υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης του Δ.Σ., ώστε να επιτυγχάνονται οι απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στις δεξιότητες και να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.
- 7.3.** Στην εν λόγω Διαδικασία διαδοχής Μελών Δ.Σ. και Επιτροπών περιλαμβάνεται και το κατάλληλο πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου της Τράπεζας και η Επιτροπή μεριμνά στην περίπτωση αυτή ιδίως για:
- τον εντοπισμό των απαιτούμενων ποιοτικών χαρακτηριστικών που θα πρέπει να συγκεντρώνει το πρόσωπο του Διευθύνοντος Συμβούλου,
 - τη διαρκή παρακολούθηση και εντοπισμό πιθανών εσωτερικών υποψηφίων,
 - εφόσον κρίνεται σκόπιμο, την αναζήτηση πιθανών εξωτερικών υποψηφίων,

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

- iv. και τον διάλογο με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων για τη θέση του και άλλων θέσεων ανώτερης διοίκησης.

8. Πολυμορφία και Εκπροσώπηση ανά Φύλο

- 8.1. Η Τράπεζα δίνει προτεραιότητα στη πολυμορφία (diversity) στο Δ.Σ. αλλά και σε όλα τα επίπεδα, σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, με σκοπό να προωθηθούν οι ανεξάρτητες απόψεις και η ορθή λήψη αποφάσεων στο Δ.Σ..
- 8.2. Ειδικώς, λαμβάνονται μέτρα προκειμένου να μην υπάρχει αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή κάθε άλλης τυχόν παραμέτρου που δεν συνδέεται με την απασχόληση. Μοναδικό ρόλο επιλογής έχουν τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας που προσδιορίζονται με την παρούσα Πολιτική. Η επίτευξη ουσιαστικής και όχι μόνο τυπικής πολυμορφίας εντός των Δ.Σ. αποτελεί ένα σημαντικό εχέγγυο για την συνολική αποτελεσματικότητα του Δ.Σ.
- 8.3. Η Τράπεζα δεσμεύεται να προωθήσει την ισότητα και την πολυμορφία εντός του Δ.Σ., καθώς και να προάγει μια κουλτούρα που, αφενός, εκτιμά και σέβεται τη διαφορετικότητα και, αφετέρου, αναγνωρίζει ότι άτομα από διαφορετικά υπόβαθρα και εμπειρίες μπορούν να έχουν πολύτιμη συνεισφορά στις εργασίες του Δ.Σ. Ευρύτερος στόχος της Τράπεζας είναι να αποτελεί έναν οργανισμό χωρίς αποκλεισμούς, που παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλο το φάσμα της απασχόλησης σε αυτόν, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της κατάρτισης και της ανάπτυξης των Μελών Δ.Σ. και των εργαζομένων.
- 8.4. Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται και η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία σε ποσοστό επί του συνόλου των Μελών Δ.Σ. Συγκεκριμένα, κάθε φύλο θα εκπροσωπείται επαρκώς στο Δ.Σ., σε ποσοστό τουλάχιστον εικοσιπέντε τοις εκατό (25%). Εάν αυτός ο αριθμός είναι κλάσμα, τότε στρογγυλοποιείται προς τον αμέσως μικρότερο ακέραιο αριθμό¹. Η Επιτροπή θα προτείνει στόχους για την επίτευξη της διαφοροποίησης του Δ.Σ. και θα εισηγείται την υιοθέτησή τους από το Δ.Σ., το οποίο θα φροντίζει για την βελτίωση ενός ή περισσότερων στοιχείων διαφοροποίησης και θα αξιολογεί την αντίστοιχη πρόοδο.
- 8.5. Γενικότερα, τα κριτήρια πολυμορφίας αφορούν πέρα από τα Μέλη Δ.Σ. και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη. Μάλιστα η Επιτροπή, σε συνεργασία με την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, προτείνει και το Δ.Σ. εγκρίνει συγκεκριμένους στόχους εκπροσώπησης ανά φύλο, καθώς και χρονοδιαγράμματα για την επίτευξη αυτών για τα στελέχη αυτά.

9. Διορθωτικά Μέτρα

- 9.1. Με εξαίρεση τα κριτήρια που διέπουν την αξιολόγηση της φήμης, της ειλικρίνειας και της ακεραιότητας, εάν στο πλαίσιο της αξιολόγησης ή της επαναξιολόγησης διαπιστωθούν ευχερώς αντιμετωπίσιμες ελλείψεις στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία του υποψήφιου Μέλους, η Τράπεζα πρέπει να λάβει κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την έγκαιρη κάλυψη των εν λόγω ελλείψεων. Η Επιτροπή προβαίνει στη λήψη διορθωτικών μέτρων και ως έσχατη λύση προτείνει στο Δ.Σ. την αντικατάσταση Μέλους/Μελών του.
- 9.2. Στα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: η αναπροσαρμογή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των Μελών Δ.Σ., η αντικατάσταση ορισμένων Μελών Δ.Σ., η εκλογή πρόσθετων Μελών Δ.Σ., η λήψη μέτρων για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, η διοργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για μεμονωμένα Μέλη Δ.Σ. ή για το Δ.Σ. συνολικά σύμφωνα με την σχετική Πολιτική Εκπαίδευσης των Μελών Δ.Σ., των διευθυντικών στελεχών, καθώς και των λοιπών

¹ Άρθρο 3, παρ.1β, του Ν. 4706/2020

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

στελεχών που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Τράπεζα, προκειμένου να διασφαλιστεί η επάρκεια των προσόντων και της εμπειρίας του Δ.Σ.

10. Έγκριση

- 10.1. Η Πολιτική εγκρίνεται από το Δ.Σ. και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση της Τράπεζας. Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ. και, εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.
- 10.2. Η Πολιτική που κάθε φορά ισχύει αναρτάται στην ιστοσελίδα της Τράπεζας.
- 10.3. Η παρούσα Πολιτική είναι εναρμονισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχουν ορίσει η Τράπεζα.
- 10.4. Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. Για το λόγο αυτό η τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο απαιτείται τροποποίηση της Πολιτικής (τουλάχιστον σε ετήσια βάση ή ad-hoc σε περίπτωση αλλαγών στο νομικό και / ή κανονιστικό πλαίσιο), εμπίπτει στις αρμοδιότητες της Επιτροπής, η οποία εξετάζει την αποτελεσματικότητα εφαρμογής της Πολιτικής, ιδίως όταν επέρχονται αλλαγές στο σχετικό νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο. Την Επιτροπή θα συνεπικουρούν η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης και ο Εταιρικός Γραμματέας και Επικεφαλής Εταιρικής Διακυβέρνησης όπου κρίνεται σκόπιμο. Η Επιτροπή υποβάλλει εισήγηση στο Δ.Σ. για αναθεώρηση της Πολιτικής, όταν το κρίνει σκόπιμο, και το Δ.Σ. με την σειρά του εξετάζει τις προτεινόμενες τροποποιήσεις κι εφόσον τις υιοθετεί, τις θέτει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση αν είναι ουσιώδεις.
- 10.5. Επιπλέον, η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου είναι αρμόδια για την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την αξιολόγηση της τήρησης της Πολιτικής. Τα πορίσματα ελέγχου συμπεριλαμβάνονται στις περιοδικές Εκθέσεις Εσωτερικού Ελέγχου και, οπωσδήποτε, στην ετήσια αναφορά που υποβάλλεται στην Επιτροπή Ελέγχου και το Δ.Σ. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.
- 10.6. Τέλος, ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης τηρεί αρχείο με την τεκμηρίωση αναφορικά με την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της.
- 10.7. Οι αρμοδιότητες των οργάνων της Τράπεζας ως προς την υιοθέτηση, παρακολούθηση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής έχουν, ανά όργανο, ως εξής:
 - i. Γενική Συνέλευση
 - Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιωδών τροποποιήσεων της.
 - ii. Δ.Σ.
 - Έγκριση της Πολιτικής και των ουσιωδών τροποποιήσεων της και υποβολή προς τη Γενική Συνέλευση.
 - Έγκριση κάθε άλλης αναθεώρησης που δεν συνιστά ουσιώδη τροποποίηση.
 - Επιλογή υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και τελική έγκριση αξιολογήσεων.
 - Συνεργασία με τις επιτροπές του Δ.Σ. και τις αρμόδιες μονάδες για την επίβλεψη της ορθής και συνεπούς εφαρμογής της Πολιτικής.
 - Καθορισμός τυχόν περαιτέρω ενεργειών που είναι σκόπιμο να δρομολογηθούν σε συνέχεια της αξιολόγησης των Μελών Δ.Σ. και διαπίστωσης παύσης της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας Πολιτικής.
 - iii. Επιτροπή
 - Καθορισμός και καταγραφή των αρμοδιοτήτων και των ικανοτήτων κάθε θέσης στο Δ.Σ. (job description).
 - Εντοπισμός τυχόν κενών θέσεων ή ανάγκης εκλογής νέων Μελών Δ.Σ.
 - Εντοπισμός και πρόταση προς το Δ.Σ. αναφορικά με τα υποψήφια Μέλη Δ.Σ. της Τράπεζας.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

- Επιλογή των υποψηφίων λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες και κριτήρια που καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική.
- Υλοποίηση της διαδικασίας ανάδειξης υποψηφίων Μελών Δ.Σ.
- Διενέργεια αξιολόγησης καταλληλότητας των υποψηφίων Μελών Δ.Σ. (δύναται και με τη συνδρομή εξωτερικού συμβούλου) και υποβολή της σχετικής έκθεσης/ πρότασης στο Δ.Σ. για τους υποψηφίους.
- Υποστήριξη του Δ.Σ. στην επιλογή νέων Μελών Δ.Σ. (είτε για εκλογή από το ίδιο το Δ.Σ. είτε για εκλογή από τη Γενική Συνέλευση, κατόπιν πρότασης του Δ.Σ.).
- Ενημέρωση του Εταιρικού Γραμματέα και Επικεφαλής Εταιρικής Διακυβέρνησης 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.
- Επίβλεψη της αξιολόγησης του Προέδρου του Δ.Σ.
- iv. Εταιρικός Γραμματέας και Επικεφαλής Εταιρικής Διακυβέρνησης
 - Συνδρομή των αρμόδιων οργάνων της Τράπεζας, ως προς τη συνεπή εφαρμογή της Πολιτικής.
 - Ενημέρωση των αρμόδιων αρχών για τα θέματα που άπτεται η Πολιτική, ιδίως σε περίπτωση εκλογής νέων Μελών Δ.Σ. (ενδεικτικά μέριμνα για την συμπλήρωση και κατάθεση των ερωτηματολογίων στην Τράπεζα της Ελλάδας).
 - Παρακολούθηση του θεσμικού πλαισίου και υποβολή προτάσεων προς την Επιτροπή και το Δ.Σ., με σκοπό την επικαιροποίηση και εναρμόνιση της Πολιτικής με τις κανονιστικές εξελίξεις, σε συνεργασία και με τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης όποτε αυτό απαιτείται.
 - Λήψη και έλεγχος του περιεχομένου των Εντύπων Υπεύθυνων Δηλώσεων Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. (βλ. πρότυπο δήλωσης ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β- ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ Δ) και ενημέρωση της Επιτροπής και του Δ.Σ.
- v. Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου
 - Ως ανεξάρτητη μονάδα, ελέγχει την επάρκεια και αποτελεσματικότητα εφαρμογής της Πολιτικής.

11. Εφαρμογή Πολιτικής σε Επίπεδο Ομίλου

Η Πολιτική υιοθετείται σε επίπεδο ομίλου της Τράπεζας, ήτοι θα υιοθετηθεί και θα εφαρμοστεί στο μέτρο που είναι δυνατόν (με βάση το μέγεθος, την εσωτερική τους οργάνωση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της λειτουργίας τους) και από τις θυγατρικές εταιρίες που εμφανίζονται στις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις της Τράπεζας.

Οι θυγατρικές της Τράπεζας θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μέλη των διοικητικών τους συμβουλίων πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας που αναφέρονται στην Πολιτική, ενώ η αξιολόγηση των μελών των διοικητικών τους συμβουλίων θα αξιολογείται όποτε κρίνεται απαραίτητο και σε κάθε περίπτωση περιοδικά. Η συμμόρφωση με την Πολιτική θα παρακολουθείται και ως προς τις θυγατρικές εταιρίες.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»****ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ**

[με βάση το Παράρτημα ΙΙΙ της Πράξης της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος υπ' αριθ. 224/1/21.12.2023 για την αξιολόγηση καταλληλότητας για την ανάληψη θέσης μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και Επικεφαλής Κρίσιμων Λειτουργιών & τις κοινές Κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών και της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις σύμφωνα με την Οδηγία 2013/36/Ε.Ε. και την Οδηγία 2014/65/ΕΕ (EBA/GL/2021/06)]

1. ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Τα Μέλη Δ.Σ. διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Τράπεζα ικανοτήτων. Κυρίως, θα πρέπει:

- 1.1 Να κατανοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Τράπεζας και τους κινδύνους που αναλαμβάνει, σε επίπεδο ανάλογο των αρμοδιοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η επαρκής κατανόηση των τομέων για τους οποίους ένα μεμονωμένο Μέλος Δ.Σ. δεν είναι άμεσα αρμόδιο αλλά συλλογικά υπεύθυνο από κοινού με τα υπόλοιπα Μέλη Δ.Σ.
- 1.2 Να κατανοούν σαφώς τις ρυθμίσεις διακυβέρνησης της Τράπεζας, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους και, κατά περίπτωση, τη δομή του ομίλου που ανήκει η Τράπεζα και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν από αυτήν.
- 1.3 Να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην εφαρμογή κατάλληλης νοοτροπίας, εταιρικών αξιών και συμπεριφοράς εντός του Δ.Σ. και της Τράπεζας.
- 1.4 Ειδικότερα, τα Μέλη Δ.Σ. που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή νόμων και κανονισμών να έχουν επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες και επαρκή πείρα σε σχέση με τον εντοπισμό και την αξιολόγηση του κινδύνου νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, καθώς και σε σχέση με τις πολιτικές, τους ελέγχους και τις διαδικασίες στον τομέα της καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας. Πρέπει να κατανοούν σαφώς την Τράπεζα και το επιχειρηματικό της μοντέλο, καθώς και τον βαθμό στον οποίο αυτό εκθέτει την Τράπεζα σε κινδύνους νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες/χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.
- 1.5 Κατά την αξιολόγηση της επάρκειας των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας να εξετάζονται τα ακόλουθα: α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες· β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και πρακτικής εμπειρίας· γ) η πρακτική και επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί σε προηγούμενες θέσεις· και δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά του Μέλους.
- 1.6 Να εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο και προφίλ του Μέλους Δ.Σ. και το κατά πόσον σχετίζεται με τις τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες ή με άλλους σχετικούς τομείς. Ειδικότερα, η εκπαίδευση στους τομείς της τραπεζικής και των χρηματοοικονομικών, των οικονομικών, της νομικής, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της διοίκησης, του ρυθμιστικού πλαισίου του χρηματοπιστωτικού τομέα, της τεχνολογίας των πληροφοριών και των ποσοτικών μεθόδων μπορεί γενικά να θεωρείται ότι είναι συναφής με τον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Η αξιολόγηση δεν θα πρέπει να περιορίζεται στους ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του υποψηφίου ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε πιστωτικό ίδρυμα. Θα πρέπει να διενεργείται διεξοδικότερη ανάλυση της πρακτικής εμπειρίας του Μέλους Δ.Σ., καθώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται από προηγούμενες θέσεις απασχόλησης εξαρτώνται από τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα που ασκούσε το Μέλος Δ.Σ. στο πλαίσιο αυτής.
- 1.7 Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της πείρας ενός Μέλους Δ.Σ., να δίδεται προσοχή στη θεωρητική και πρακτική εμπειρία όσον αφορά: α) τις τραπεζικές και τις χρηματοπιστωτικές αγορές· β) τις νομικές απαιτήσεις και το κανονιστικό πλαίσιο· γ) τον στρατηγικό σχεδιασμό και την κατανόηση της επιχειρηματικής στρατηγικής ή του επιχειρησιακού σχεδίου πιστωτικού ιδρύματος και την υλοποίηση αυτών· δ) τη διαχείριση κινδύνων (εντοπισμός, αξιολόγηση, παρακολούθηση, έλεγχος και μείωση των βασικών

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

κινδύνων που αντιμετωπίζει ένα πιστωτικό ίδρυμα συμπεριλαμβανομένων περιβαλλοντικών, κινδύνων διακυβέρνησης και κοινωνικών κινδύνων και παραμέτρων κινδύνου)· ε) τη λογιστική και ελεγκτική· στ) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ρυθμίσεων ενός πιστωτικού ιδρύματος, τη διασφάλιση αποτελεσματικής διακυβέρνησης, εποπτείας και συστημάτων ελέγχου· και ζ) την ερμηνεία των χρηματοοικονομικών στοιχείων ενός πιστωτικού ιδρύματος, τον εντοπισμό των βασικών προβλημάτων επί τη βάση των εν λόγω στοιχείων και των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και μέτρων.

- 1.8 Τα εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία στο πλαίσιο θέσης διευθυντικού στελέχους για εύλογο χρονικό διάστημα. Οι θέσεις σύντομης θητείας μπορούν μεν να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της αξιολόγησης, αλλά συνήθως δεν επαρκούν για να κριθεί ότι ένα Μέλος Δ.Σ. διαθέτει επαρκή εμπειρία. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες θέσεις, θα πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή τα ακόλουθα στοιχεία: α) η φύση της διοικητικής θέσης που κατείχε το Μέλος και το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης· β) η διάρκεια υπηρεσίας· γ) η φύση και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης στην οποία το Μέλος κατείχε τη θέση, συμπεριλαμβανομένης της οργανωτικής δομής της· δ) το εύρος των αρμοδιοτήτων, των εξουσιών λήψης αποφάσεων και των ευθυνών του Μέλους· ε) οι τεχνικές γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της θέσης· στ) ο αριθμός υφισταμένων.
- 1.9 Τα ανεξάρτητα Μέλη Δ.Σ. να είναι σε θέση να προβαίνουν σε εποικοδομητική αμφισβήτηση των αποφάσεων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών Μελών ΔΣ. Οι επαρκείς γνώσεις, οι δεξιότητες και η εμπειρία για την αποτελεσματική άσκηση της εποπτικής αρμοδιότητας μπορούν να έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο σχετικών ακαδημαϊκών ή διοικητικών θέσεων ή μέσω της διαχείρισης, της εποπτείας ή του ελέγχου χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων ή άλλων επιχειρήσεων.
- 1.10 Ακόμα είναι επιθυμητό κάθε υποψήφιος να διαθέτει μία ή περισσότερες από τις δεξιότητες που αναφέρονται στον παρακάτω μη εξαντλητικό κατάλογο, τον οποίο η Επιτροπή θα λαμβάνει υπόψη της κατά τη διενέργεια των αξιολογήσεων καταλληλότητας:
- Αυθεντικότητα:** το πρόσωπο χαρακτηρίζεται από συνέπεια μεταξύ των λόγων και των πράξεων 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.
 - Γλώσσα:** το πρόσωπο είναι σε θέση να επικοινωνεί προφορικά με δομημένο και συμβατικό τρόπο και να εκφράζεται γραπτώς στην εθνική γλώσσα ή τη γλώσσα εργασίας του τόπου στον οποίο είναι εγκατεστημένη η Τράπεζα.
 - 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.
 - Επικοινωνία:** το πρόσωπο είναι ικανό να μεταδίδει ένα μήνυμα με τρόπο κατανοητό, κατάλληλο και αποδεκτό. Εστιάζει στην εξασφάλιση αμφίδρομης σαφήνειας και διαφάνειας κατά την επικοινωνία και ενθαρρύνει την ενεργό διατύπωση σχολίων ανατροφοδότησης (feedback).
 - Κρίση:** το πρόσωπο είναι ικανό να σταθμίζει τα δεδομένα και τους διαφορετικούς τρόπους δράσης και να καταλήγει σε λογικό συμπέρασμα. Εξετάζει, αναγνωρίζει και κατανοεί τα βασικά στοιχεία και ζητήματα. Έχει τη διορατικότητα να μην περιορίζεται στην εξέταση μόνο του δικού του τομέα αρμοδιότητας, ιδίως όταν καλείται να αντιμετωπίσει προβλήματα τα οποία ενδέχεται να θέτουν σε κίνδυνο τη συνέχεια της Τράπεζας.
 - Προσανατολισμός στον πελάτη και στην ποιότητα:** το πρόσωπο δίνει έμφαση στην παροχή ποιότητας και, όπου είναι εφικτό, στην αναζήτηση τρόπων για τη βελτίωσή της. Συγκεκριμένα, αυτό σημαίνει να μην παρέχει την συναίνεσή του από την ανάπτυξη και την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών και τις κεφαλαιακές δαπάνες, π.χ. σε προϊόντα, κτίρια γραφείων ή συμμετοχές, σε περιπτώσεις που δεν μπορεί να εντοπίζει σωστά τους κινδύνους λόγω της έλλειψης κατανόησης της δομής, των αρχών και των βασικών συμπερασμάτων. Ειδικότερα, είναι σε θέση να εντοπίζει και να μελετά τις επιθυμίες και τις ανάγκες των πελατών, να διασφαλίζει ότι οι πελάτες δεν διατρέχουν μη απαραίτητους κινδύνους και να μεριμνά για την παροχή ορθής, πλήρους και ισορροπημένης πληροφόρησης στους πελάτες.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

- vii. 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.
- viii. Αφοσίωση: το πρόσωπο ταυτίζεται με την Τράπεζα και διαπνέεται από αίσθημα συμμετοχής. Αποδεικνύει ότι μπορεί να αφιερώνει επαρκή χρόνο στη συγκεκριμένη θέση και δύναται να επιτελεί τα καθήκοντά του με ορθό τρόπο, να προασπίζει τα συμφέροντα της Τράπεζας και να λειτουργεί με αντικειμενικό τρόπο και κριτικό πνεύμα. Αναγνωρίζει και προλαμβάνει δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων προσωπικού και επιχειρηματικού χαρακτήρα.
- ix. Εξωτερική ενημέρωση (external awareness): το πρόσωπο παρακολουθεί τις εξελίξεις, τις θέσεις ισχύος και τις τάσεις στο εσωτερικό της Τράπεζας. Είναι άρτια ενημερωμένο για τις συναφείς χρηματοοικονομικές, οικονομικές, κοινωνικές και άλλες εξελίξεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την Τράπεζα, καθώς και για τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ είναι επίσης σε θέση να αξιοποιεί τις εν λόγω πληροφορίες με αποτελεσματικό τρόπο.
- x. Διαπραγματευτική ικανότητα: το πρόσωπο εντοπίζει και αποκαλύπτει κοινά συμφέροντα κατά τέτοιον τρόπο, ώστε να διαμορφώνει κλίμα συναίνεσης, επιδιώκοντας παράλληλα την επίτευξη των διαπραγματευτικών στόχων.
- xi. Πειθώ: 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.
- xii. Ομαδικό πνεύμα: το πρόσωπο έχει επίγνωση του συμφέροντος της ομάδας, συμβάλλει στην επίτευξη του κοινού αποτελέσματος και είναι σε θέση να λειτουργεί ως μέρος μιας ομάδας.
- xiii. Στρατηγική ικανότητα: 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 Τράπεζα και λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για τον έλεγχό τους.
- xiv. Αντοχή στο άγχος: το πρόσωπο είναι ανθεκτικό και είναι σε θέση να επιτυγχάνει σταθερή απόδοση, ακόμη και υπό έντονη πίεση και σε περιόδους αβεβαιότητας.
- xv. 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.
- xvi. 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, ενώ γνωρίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες άλλων ατόμων.

2. ΦΗΜΗ, ΕΙΛΙΚΡΙΝΕΙΑ, ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΧΕΓΓΥΑ ΗΘΟΥΣ

- 2.1 Ένας υποψήφιος θα θεωρείται καλής φήμης εάν δεν υπάρχουν αποδείξεις που να υποδηλώνουν διαφορετικά και δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και εξακριβώσιμοι λόγοι να υπάρχει εύλογη αμφιβολία για την καλή φήμη του. Εάν η προσωπική ή επιχειρηματική συμπεριφορά ενός υποψηφίου δημιουργεί αμφιβολίες σχετικά με την ικανότητά του να διασφαλίσει την ορθή και συνετή διαχείριση της Τράπεζας, η Επιτροπή θα αξιολογεί τη βαρύτητα των περιστάσεων. Επίσης, θα πρέπει να εξετάζεται ο αντίκτυπος των σωρευτικών συνεπειών των συμβάντων ήσσονος σημασίας στη φήμη ενός μέλους Δ.Σ.
- 2.2 Ο υποψήφιος δεν θα είναι επιλέξιμος για το Δ.Σ. σε περίπτωση που έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση εντός (1) έτους πριν από τον διορισμό του, αναγνωρίζοντας την ευθύνη του για ζημιολύγες συναλλαγές της εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη (άρθρο 3 παρ. 4 του Ν. 4706/2020).
- 2.3 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 ακεραιότητάς του υποψηφίου, στην παραπάνω αξιολόγηση συνεκτιμώνται το είδος της καταδικαστικής απόφασης ή του

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

κατηγορητηρίου, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο 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 Μέλους Δ.Σ. μετά το αδίκημα ή το μέτρο, καθώς και η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του Μέλους Δ.Σ.

2.4 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:

α. καταδικαστικές αποφάσεις ή περιπτώσεις δίωξης για διάπραξη ποινικού αδικήματος που είναι σε εξέλιξη, και ειδικότερα:

- αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που διέπει τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές, 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 τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας ή συναφή βασικά αδικήματα που ορίζονται στην οδηγία (ΕΕ) 2015/849, διαφθορά, χειραγώγηση της αγοράς ή κατάχρηση εμπιστευτικών πληροφοριών και τοκογλυφία·
- αδικήματα ανεντιμότητας απάτης ή άλλα οικονομικά εγκλήματα·
- φορολογικά αδικήματα που τελούνται άμεσα ή έμμεσα, μεταξύ άλλων μέσω παράνομων ή απαγορευμένων συστημάτων αρμπιτράζ μερισμάτων·
- άλλα αδικήματα βάσει της νομοθεσίας που αφορά τις εταιρίες, την πτώχευση, την αφερεγγυότητα ή την προστασία των καταναλωτών·

β. άλλα σχετικά τρέχοντα ή παλαιότερα ευρήματα και μέτρα που λαμβάνονται από οποιονδήποτε ρυθμιστικό ή επαγγελματικό φορέα λόγω μη συμμόρφωσης με οποιεσδήποτε σχετικές διατάξεις που διέπουν τις τραπεζικές, χρηματοπιστωτικές ή ασφαλιστικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες σχετικά με κινητές αξίες ή οποιαδήποτε από τις δραστηριότητες που θίγονται στην παράγραφο α. ανωτέρω.

2.5 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 δικαιωμάτων. Η Τράπεζα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη άλλες ανεπιθύμητες αναφορές με σχετικές, αξιόπιστες και βάσιμες πληροφορίες (π.χ. στο πλαίσιο υποβολής ανώνυμων αναφορών - whistleblowing).

2.6 Κατά την αξιολόγηση της φήμης, της ακεραιότητας και της ειλικρίνειας του Μέλους Δ.Σ., 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:

- αν πρόκειται για οφειλέτη σε αδυναμία πληρωμής (π.χ. που έχει ενταχθεί σε μητρώο με δυσμενή στοιχεία με βάση γραφείο αξιολόγησης, εφόσον είναι διαθέσιμο)·
- οικονομικές και επιχειρηματικές επιδόσεις των οντοτήτων που ανήκουν στην κυριότητα ή τελούν υπό τη διεύθυνση του Μέλους Δ.Σ. 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·
- κήρυξη προσωπικής πτώχευσης· και
- 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.

2.7 Κάθε Μέλος Δ.Σ. 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:

- i. τυχόν στοιχεία ότι ο υποψήφιος δεν υπήρξε διαφανής, ανοικτός και συνεργάσιμος στις συναλλαγές του με τις αρμόδιες αρχές·

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

- ii. απόρριψη, ανάκληση, απόσυρση ή απομάκρυνση εγγραφής, εξουσιοδότησης, συμμετοχής ή άδειας για την άσκηση εμπορικής, επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας·
- iii. 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·
- iv. 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
- v. τυχόν άλλες ενδείξεις ή σοβαρές καταγγελίες που στηρίζονται σε σχετικές, αξιόπιστες και βάσιμες πληροφορίες οι οποίες υποδηλώνουν ότι το πρόσωπο ενεργεί με τρόπο που δεν συνάδει με τα υψηλά πρότυπα δεοντολογίας.

3. ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΚΡΙΣΗΣ

Είναι πολύ σημαντικό να διασφαλίζεται ότι κάθε Μέλος Δ.Σ. ενεργεί με ανεξάρτητη βούληση. Ωστόσο, η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων δεν σημαίνει απαραίτητα ότι τα μέλη ενεργούν ανάλογα. Η ανεξαρτησία κρίσης είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. και απαιτείται για κάθε Μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το Μέλος είναι «ανεξάρτητο». Όλα τα Μέλη Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Τράπεζα συστήνεται να λαμβάνει υπόψη αν όλα τα Μέλη Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: i) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων Μελών Δ.Σ., ii) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα Μέλη Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και iii) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

Κατά την αξιολόγηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων συμπεριφοράς ενός Μέλους Δ.Σ., θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η παρελθούσα και τρέχουσα συμπεριφορά του Μέλους Δ.Σ., ιδίως εντός της Τράπεζας.

Η ιδιότητα του μετόχου, η συμμετοχή σε θυγατρική/ές, η τήρηση ιδιωτικών λογαριασμών, δανείων ή η χρήση άλλων υπηρεσιών της Τράπεζας ή οποιασδήποτε οντότητας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, δεν πρέπει να θεωρείται αυτή καθ' εαυτή ότι επηρεάζει την ανεξαρτησία σκέψης ενός υποψηφίου/Μέλους του Δ.Σ.

4. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Η Τράπεζα έχει υιοθετήσει Πολιτική και διαδικασία πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων (σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του αρ. 14 του Ν. 4706/2020 και το άρθρο 87 του Ν. 4548/2018), στην οποία περιγράφονται αναλυτικά τα θέματα σύγκρουσης συμφερόντων.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. θα πρέπει να γνωστοποιούνται από κάθε υποψήφιο στην Επιτροπή πριν από την αξιολόγηση του υποψηφίου. Όλοι οι υποψήφιοι πρέπει, πριν από την τελική τους εκλογή, να υποβάλουν δήλωση ότι δεν θα συντρέχει υπάρχουσα ή προβλέψιμη σύγκρουση συμφερόντων με την Τράπεζα μετά την εκλογή τους ως Μέλη Δ.Σ.² Εν γένει όλες οι πραγματικές και δυνητικές

² Κατά την αξιολόγηση της ύπαρξης σύγκρουσης συμφερόντων, θα πρέπει να εντοπίζονται οι πραγματικές ή δυνητικές (δηλ. εύλογα προβλέψιμες) ή τεκμαιρόμενες (δηλ. εκλαμβανόμενες ως τέτοιες από το κοινό) περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και να εξετάζονται τουλάχιστον οι ακόλουθες περιπτώσεις: α) οικονομικά συμφέροντα (π.χ. μετοχές, άλλα δικαιώματα ιδιοκτησίας και ιδιότητας μέλους, συμμετοχές και άλλα οικονομικά συμφέροντα σε εμπορικούς πελάτες, δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, δάνεια που έχει χορηγήσει η Τράπεζα σε εταιρεία η οποία ανήκει στην ιδιοκτησία Μελών Δ.Σ.)· β) προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με τους κατόχους ειδικών συμμετοχών στην Τράπεζα· γ) προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με μέλη του προσωπικού της Τράπεζας ή με οντότητες που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης (π.χ. στενές οικογενειακές σχέσεις)· δ) άλλες θέσεις απασχόλησης και προηγούμενες θέσεις απασχόλησης στο πρόσφατο παρελθόν (ενδεικτικά τα τελευταία 5 χρόνια)· ε) προσωπικές ή επαγγελματικές σχέσεις με

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης, λήψης αποφάσεων και δέουσας διαχείρισης.

5. ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΧΡΟΝΟΥ

- 5.1 Όλοι οι υποψήφιοι/ τα Μέλη Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να αφιερώνουν επαρκή χρόνο και ενέργεια για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Τράπεζας, των κύριων κινδύνων που αναλαμβάνει και των επιπτώσεων της επιχειρηματικής στρατηγικής της.
- 5.2 Κάθε Μέλος Δ.Σ. θα πρέπει να ενημερώνεται για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του. Η Τράπεζα μπορεί να απαιτήσει από το Μέλος Δ.Σ. να επιβεβαιώσει ότι είναι σε θέση να αφιερώσει αυτόν τον χρόνο στην εκτέλεση του ρόλου του. Η Τράπεζα θα πρέπει να καταγράφει τα ρόλο, τα καθήκοντα, τις απαιτούμενες δεξιότητες των διάφορων θέσεων και το χρόνο που πρέπει να αφιερώνουν για κάθε θέση που αναλαμβάνουν.
- 5.3 Τα Μέλη Δ.Σ. οφείλουν να είναι σε θέση να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους σε περιόδους ιδιαίτερα αυξημένης δραστηριότητας, όπως επί παραδείγματι σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της Τράπεζας, συγχώνευσης, εξαγοράς ή κάποιας σοβαρής κρίσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε τέτοιες περιόδους ενδέχεται να απαιτείται αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε σύγκριση με τις κανονικές περιόδους.
- 5.4 Κατά την αξιολόγηση της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από ένα Μέλος, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:
- ο αριθμός των θέσεων Μέλους Δ.Σ. που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω Μέλος σε χρηματοοικονομικές και σε μη χρηματοοικονομικές εταιρείες,
 - το μέγεθος, η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της οντότητας στην οποία το Μέλος κατέχει θέση Μέλους Δ.Σ., και ειδικότερα εάν πρόκειται για οντότητα εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ),
 - η γεωγραφική παρουσία του Μέλους και ο χρόνος ταξιδιών που απαιτείται για τον συγκεκριμένο ρόλο,
 - ο αριθμός των προγραμματισμένων συνεδριάσεων του Δ.Σ.,
 - οι θέσεις Μέλους Δ.Σ. που κατέχει ταυτόχρονα το εν λόγω Μέλος σε οργανώσεις που δεν επιδιώκουν πρωτίστως εμπορικούς στόχους,
 - τυχόν αναγκαίες συνεδριάσεις που πρόκειται να διεξαχθούν, ιδίως με τις αρμόδιες αρχές ή άλλα εσωτερικά ή εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, εκτός του επίσημου προγράμματος συνεδριάσεων του Δ.Σ.,
 - η φύση της συγκεκριμένης θέσης και των αρμοδιοτήτων του Μέλους, συμπεριλαμβανομένων ειδικών ρόλων, όπως του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Προέδρου ή μέλους επιτροπής, κατά πόσο το Μέλος κατέχει εκτελεστική ή μη εκτελεστική θέση, καθώς και η ανάγκη παρουσίας του εν λόγω Μέλους σε συνεδριάσεις στις εταιρείες που αναφέρονται στο στοιχείο i. και στην Τράπεζα,
 - άλλες εξωτερικές επαγγελματικές ή πολιτικές δραστηριότητες και τυχόν άλλα καθήκοντα και συναφείς δραστηριότητες εντός και εκτός του χρηματοοικονομικού τομέα και εντός και εκτός της ΕΕ,
 - η απαραίτητη εισαγωγική κατάρτιση και εκπαίδευση,
 - τυχόν άλλα συναφή καθήκοντα του Μέλους που η Τράπεζα θεωρεί ότι είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη κατά τη διενέργεια της αξιολόγησης της αφιέρωσης επαρκούς χρόνου από το Μέλος και
 - διαθέσιμη συναφής συγκριτική αξιολόγηση σχετικά με τον χρόνο που αφιερώνει το Μέλος.
- 5.5 Σε κάθε περίπτωση τα Μέλη Δ.Σ. διασφαλίζουν ότι δεν απέχουν από συνεδριάσεις του Δ.Σ. χωρίς ουσιαστικό λόγο. Η Επιτροπή πρέπει να εξετάζει τον αντίκτυπο τυχόν μακροχρόνιων απουσιών των Μελών Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης που διενεργεί όσον αφορά την αφιέρωση επαρκούς χρόνου από μεμονωμένα Μέλη Δ.Σ.
- 5.6 Η Επιτροπή παρακολουθεί αν τα Μέλη Δ.Σ. αφιερώνουν επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις, η παρουσία και η ενεργός συμμετοχή των Μελών στις συνεδριάσεις του

τρίτα ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. σχέση με σημαντικούς προμηθευτές, συμβούλους ή άλλους παρόχους υπηρεσιών)· στ) ιδιότητα μέλους σε φορέα ή ιδιοκτησία φορέα ή οντότητας με συγκρουόμενα συμφέροντα· ζ) πολιτική επιρροή ή πολιτικές σχέσεις.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

Δ.Σ. είναι όλα στοιχεία που αποτελούν δείκτες του χρόνου που αφιερώνεται. Σε περίπτωση ανατιολόγησης απουσίας ανεξάρτητου μέλους σε δύο (2) τουλάχιστον συνεχόμενες συνεδριάσεις του Δ.Σ., το μέλος αυτό λογίζεται ως παραιτηθέν. Η παραίτηση αυτή διαπιστώνεται με απόφαση του Δ.Σ. και ξεκινά η διαδικασία αντικατάστασης του Μέλους Δ.Σ.³

- 5.7 Οι υποψήφιοι αναμένεται να παρέχουν όλες τις σχετικές και απαραίτητες πληροφορίες για να αποδείξουν ότι έχουν επαρκή χρόνο να αφιερώσουν στο ρόλο του Μέλους Δ.Σ., ενώ θα πρέπει εξ αρχής να γνωρίζουν το χρόνο που θα πρέπει να αφιερώνουν για το ρόλο που θα αναλάβουν.
- 5.8 Η Επιτροπή τηρεί αρχεία όλων των εξωτερικών επαγγελματικών και πολιτικών θέσεων που κατέχουν τα Μέλη Δ.Σ. Τα εν λόγω αρχεία θα πρέπει να επικαιροποιούνται όταν ένα Μέλος Δ.Σ. γνωστοποιήσει στην Τράπεζα κάποια μεταβολή και όταν οι εν λόγω μεταβολές περιέρχονται με άλλον τρόπο σε γνώση της Τράπεζας. Όταν προκύπτουν μεταβολές σε τέτοιου είδους θέσεις, οι οποίες ενδέχεται να μειώσουν τη δυνατότητα ενός Μέλους Δ.Σ. να διαθέσει επαρκή χρόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων του, η Επιτροπή θα πρέπει να προβαίνει σε επαναξιολόγηση.
- 5.9 Σε κάθε περίπτωση, τα μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια περισσότερων των πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών και στην περίπτωση του Προέδρου του Δ.Σ. περισσότερων των τριών (3) εισηγμένων εταιρειών.

³ Άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 4706/2020

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β- ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΕΥΘΥΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΜΕΛΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ⁴

Αθήνα, [ημερομηνία]

Προς: Τράπεζα Optima bank Α.Ε.

Υπ' όψιν (...)

Δήλωση Υποψηφίου Μέλους Διοικητικού Συμβουλίου

Δηλώνω υπεύθυνα ότι όλες οι πληροφορίες που παρέχονται στο βιογραφικό μου σημείωμα και όσες επιπλέον ζητηθούν από την εταιρία «Τράπεζα Optima bank Α.Ε.», εφεξής, «η Τράπεζα», στο πλαίσιο αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου για την πλήρωση θέσης μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας («Δ.Σ.»), είναι αληθείς και πλήρεις.

Αντιλαμβάνομαι ότι οι διαδικασίες αξιολόγησης βασίζονται στις πληροφορίες που παρέχονται από εμένα στην Τράπεζα και ότι οποιαδήποτε πρόταση ανάληψης θέσης μέλους στο Δ.Σ. (για τα εκτελεστικά μέλη και προσφορά απασχόλησης), εξαρτάται από την επαλήθευση οποιασδήποτε ή όλων των πληροφοριών που έχει λάβει η Τράπεζα. Σε σχέση με τον έλεγχο του ποινικού μητρώου μου ή τυχόν άλλων προσωπικών ή και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, συμφωνώ ότι θα παράσχω όλα τα σχετικά έγγραφα και πληροφορίες, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της επιβεβαίωσης πληροφορίας και αξιολόγησης της υποψηφιότητάς μου και οι οποίες θα παραμείνουν εμπιστευτικές από την Τράπεζα, σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων. Οι επαγγελματικές ή προσωπικές μου δεσμεύσεις δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά μου ως μέλος Δ.Σ. και τα προσωπικά, επιχειρηματικά ή επαγγελματικά μου συμφέροντα και οι συνεργασίες μου δεν συγκρούονται συστηματικά με τα συμφέροντα της Τράπεζας και της θυγατρικών της.

Σε κάθε περίπτωση βεβαιώνω ότι έχω συγκεντρώσει και είμαι σε θέση να παράσχω τα στοιχεία που προβλέπονται στην Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος 224/21.12.2023 σχετικά με την αξιολόγηση καταλληλότητας για την ανάληψη θέσης μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών πιστωτικών ιδρυμάτων (την οποία έχω λάβει υπόψιν μου), καθώς και όποιο άλλο στοιχείο ζητηθεί, προκειμένου η Τράπεζα της Ελλάδας να με κρίνει ως κατάλληλο/η για την ανάληψη θέσης μέλους του Δ.Σ.

Επιπρόσθετα, δηλώνω υπεύθυνα δια της παρούσας ότι δεν συντρέχει το κώλυμα του άρθρου 3 παρ. 4 του Ν. 4706/2020, ήτοι δεν έχει εκδοθεί τελεσίδικη δικαστική απόφαση εντός ενός (1) έτους πριν ή από την παρούσα, αναγνωρίζοντας την υπαιτιότητά μου για ζημιογόνες συναλλαγές της εισηγμένης ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Δεσμεύομαι, επίσης, να ενημερώσω αμέσως την Τράπεζα σε περίπτωση έκδοσης σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

(για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.: Βεβαιώνω ότι πληρούνται τα κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.⁵)

⁴ Η παρούσα δήλωση αποτελεί υπόδειγμα και προσαρμόζεται ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες.

⁵ Άρθρο 9 του Ν. 4706/2020 «1. Ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ανεξάρτητο εφόσον κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. 2. Σχέση εξάρτησης υφίσταται ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις: α) Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην πολιτική αποδοχών της εταιρείας. β) Όταν το μέλος ή πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος, διατηρεί ή διατηρούσε επιχειρηματική σχέση

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΜΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ «Τράπεζα Optima bank
Α.Ε.»**

Ο Δηλών/Δηλούσα

(Υπογραφή)

κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από το διορισμό του με: βα) την Εταιρεία ή ββ) συνδεδεμένο με την Εταιρεία πρόσωπο ή βγ) μέτοχο που κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό συμμετοχής ίσο ή μεγαλύτερο του δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, ή συνδεδεμένης με αυτή εταιρείας, εφόσον η σχέση αυτή επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα είτε της Εταιρείας είτε του προσώπου της παρ. 1 ή του προσώπου που έχει στενούς δεσμούς με αυτό. Τέτοια σχέση υφίσταται ιδίως, όταν το πρόσωπο είναι σημαντικός προμηθευτής ή σημαντικός πελάτης της Εταιρείας. γ) Όταν το μέλος ή το πρόσωπο, που έχει στενούς δεσμούς με το μέλος: γα) έχει διατελέσει μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας για περισσότερο από εννέα (9) οικονομικά έτη αθροιστικά κατά τον χρόνο εκλογής του, γβ) έχει διατελέσει διευθυντικό στέλεχος ή διατηρούσε σχέση εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών ή έμμισης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών (3) οικονομικών ετών πριν από τον ορισμό του, γγ) έχει συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, ή είναι σύζυγος ή σύντροφος που εξομοιώνεται με σύζυγο, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή ανώτατου διευθυντικού στελέχους ή μετόχου, με ποσοστό συμμετοχής ίσο ή ανώτερο από δέκα τοις εκατό (10%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτήν εταιρείας, γδ) έχει διοριστεί από ορισμένο μέτοχο της Εταιρείας, σύμφωνα με το καταστατικό, όπως προβλέπεται στο άρθρο 79 του Ν. 4548/2018, γε) εκπροσωπεί μετόχους που κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό ίσο ή ανώτερο από πέντε τοις εκατό (5%) των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της θητείας του, χωρίς γραπτές οδηγίες, γστ) έχει διενεργήσει υποχρεωτικό έλεγχο στην Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία, είτε μέσω επιχείρησης είτε ο ίδιος είτε συγγενής του μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας είτε σύζυγος αυτού, κατά τα τελευταία τρία (3) οικονομικά έτη πριν από τον διορισμό του, γζ) είναι εκτελεστικό μέλος σε άλλη εταιρεία, στο Διοικητικό Συμβούλιο της οποίας συμμετέχει εκτελεστικό μέλος της Εταιρείας ως μη εκτελεστικό μέλος.