



2021

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

*Πολιτική καταλληλότητας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της CNL CAPITAL
Ε.Κ.Ε.Σ. – Δ.Ο.Ε.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία») βάσει του Ν. 4706/2020 (άρθρο 3)*

1. Ισχύουσα Νομοθεσία – Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Καταλληλότητας»), έχει συνταχθεί με βάση το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και εναρμονίζεται πλήρως με το άρθρο 3 του νόμου 4706/2020 και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίθηκε με την από 30.03.2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και εν συνεχεία εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας που έλαβε χώρα την 21^η Απριλίου 2021 σε συνέχεια της σχετικής με ημερομηνία 31^{ης} Μαρτίου 2021 πρόσκλησης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι ο προσδιορισμός των κατευθυντήριων γραμμών, λαμβάνοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, σχετικά με: α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») καθώς και την ανανέωση της θητείας των υφιστάμενων μελών του, β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., και γ) τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Δ.Σ. που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

3. Γενικά -Ορισμοί

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική.

Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα.

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Η Πολιτική Καταλληλότητας 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 Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας <https://www.cnlcapital.eu/>.

4. Αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας

1. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας.
2. Η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη αφενός μια σειρά από παραμέτρους και ειδικότερα το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη φύση, την κλίμακα και τη πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και αφετέρου τα όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.
3. Ειδικότερα, η Πολιτική Καταλληλότητας λαμβάνει υπόψη την περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε μέλους ΔΣ ή την συμμετοχή του ή μη σε επιτροπές, την φύση των καθηκόντων του (εκτελεστικό ή μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ, ανεξάρτητο ή μη μέλος) καθώς και ασυμβίβαστα ή συμβατικές δεσμεύσεις ή συγκρούσεις συμφερόντων που δύνανται να παρακωλύουν την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Η Εταιρεία τροποποιεί την Πολιτική και επανεξετάζει το σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

5. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

5.1. Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5.2 Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

5.3 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

5.4 Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 6, της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας.

5.5 Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται για τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας .

5.6 Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στο κεφάλαιο 6 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται να πραγματοποιείται υποχρεωτικά στις ακόλουθες περιπτώσεις:

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

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

γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

5.7 Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

6. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

A. Ατομική Καταλληλότητα.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων Α.1-Α.5 της παρούσας, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

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

A.1 Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους. Η εμπειρία καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη πρωτίστως το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης κατάρτισης τους (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά την αξιολόγηση ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Συνεκτιμάται επίσης η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους (απαιτούμενο κριτήριο καταλληλότητας σύμφωνα με το κεφάλαιο Α.4).

A.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης.

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας, τα οποία η εταιρεία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

A.3. Σύγκρουση συμφερόντων.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας. Στην Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, για τα μέλη του Δ.Σ., διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων καθώς και μέτρα για την αποκάλυψη και διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων.

A.4. Ανεξαρτησία κρίσης.

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

(α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και

(γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

A.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

B. Συλλογική Καταλληλότητα.

B.1 Γενικά

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν συλλογικά να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου.

Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά: την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, -τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της, την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

B.2 Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

7. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity).

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο Β.1, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

8. Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Καθ' εφαρμογή των άρθρων 10-12 του νόμου 4706/2020, η Εταιρεία έχει συστήσει Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, η οποία είναι υπεύθυνη για την εξεύρεση των πλέον κατάλληλων προσώπων για τη πλήρωση των θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και τη διασφάλιση διαφανούς διαδικασίας ανάδειξης αυτών επί τη βάση αξιοκρατικών και αντικειμενικών κριτηρίων όπως αυτά ορίζονται στη παρούσα πολιτική και στον κανονισμό λειτουργίας της.

Η Επιτροπή επιδιώκει τη στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα ήθους και φήμης που διαθέτουν τόσο το γνωσιολογικό και εμπειρικό υπόβαθρο για την άσκηση των καθηκόντων τους όσο και ικανό χρόνο ενασχόλησης με αυτά. Επιπλέον, διασφαλίζει ότι τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. είναι εξοικειωμένα με τη φύση, τη κουλτούρα, το αντικείμενο και την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας. Σε συμμόρφωση με αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή επαναξιολογεί τακτικά την υφιστάμενη κατάσταση προσόντων, γνώσεων και εμπειρίας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου ιδιαίτερα σε περίπτωση οποιουδήποτε γεγονότος ικανού να πλήξει τη καταλληλότητα τους.

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

Η Εταιρεία εναρμονίζεται με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας, η παρακολούθηση της οποίας, αποτελεί συλλογική ευθύνη του Δ.Σ, με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων να ακολουθεί και να εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της. Επίσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα κριτήρια που έχουν αναφερθεί και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων. Τέλος, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Καταλληλότητας, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της.