



## ΔΗΛΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

(Διαχειριστική χρήση 2023)

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Το παρόν έγγραφο έχει διαβαθμιστεί ως **Δημόσιο**.

Οι πληροφορίες που παρέχονται στο παρόν έγγραφο είναι ιδιοκτησία της Εταιρείας και δεν επιτρέπεται να αντιγραφούν, να χρησιμοποιηθούν ή να αποκαλυφθούν εξ' ολοκλήρου ή μέρος αυτών, να αποθηκευτούν σε οποιοδήποτε σύστημα ανάκτησης ή να μεταφερθούν σε οποιαδήποτε μορφή ή με οποιοδήποτε μέσο (ηλεκτρονικό, μηχανικό, αναπαραγωγικό, καταγραφικό ή οποιοδήποτε άλλο) χωρίς την προηγούμενη γραπτή άδεια της Εταιρείας.



## Περιεχόμενα

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
2.	ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ .....	3
2.1	Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	3
2.2	Κώδικας Δεοντολογίας και Ηθικής.....	4
2.3	Σημαντικότερα γεγονότα έτους 2023.....	4
2.4	Στόχοι για το 2024 .....	6
3.	ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ.....	6
3.1	Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit).....	7
3.2	Διαχείριση Κινδύνων .....	8
3.3	Κανονιστική Συμμόρφωση .....	8
4.	ΜΕΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ.....	8
5.	ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ, ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ .....	9
5.1	Οργανόγραμμα .....	9
5.2	Διοικητικό Συμβούλιο .....	10
5.3	Σύνθεση και Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου .....	12
5.4	Πρακτική Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .....	13
5.5	Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου .....	13
5.6	Εταιρικές Επιτροπές.....	14
6.	ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	14
7.	ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	15
7.1	Πολιτική Αμοιβών .....	15
7.2	Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2023.....	16
8.	ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ (ESG) .....	16



## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η «Cepal Hellas Χρηματοοικονομικές Υπηρεσίες Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Απαιτήσεων από Δάνεια και Πιστώσεις» (εφεξής «**Cepal Hellas**» ή «**Εταιρεία**»), είναι ελληνικό χρηματοπιστωτικό ίδρυμα, που έχει νομίμως αδειοδοτηθεί από την Τράπεζα της Ελλάδος και λειτουργεί ως διαχειριστής πιστώσεων σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.5072/2023. Μοναδικός μέτοχος της Cepal Hellas είναι η «Cepal Ανώνυμη Εταιρεία Υπηρεσιών και Συμμετοχών» (εφεξής η «**HoldCo**» ή η «**Μητρική**» ή ο «**Μέτοχος**»).

Η Εταιρεία εφαρμόζει τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, με στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας και της ανταγωνιστικότητάς της και συντάσσει την παρούσα Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης εφαρμόζοντας βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Περαιτέρω, η Cepal Hellas έχει αποφασίσει αυτοβούλως να εφαρμόζει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος εκδόθηκε τον Ιούνιο 2021 από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) σε αντικατάσταση αυτού που εκδόθηκε από το ΕΣΕΔ το 2013 (ο «**Κώδικας**»).

## 2. ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

### 2.1 Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

Το νομοθετικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα περιλαμβάνει το Ν. 4706/2020 (Νόμος Εταιρικής Διακυβέρνησης), τις αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, ορισμένες διατάξεις του Ν.4548/2018 περί ανωνύμων εταιρειών και αρχές, βέλτιστες πρακτικές και συστάσεις αυτορρύθμισης, που περιλαμβάνονται στον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Ο Κώδικας θεσπίζει αρχές πέραν του υποχρεωτικού πλαισίου της νομοθεσίας Εταιρικής Διακυβέρνησης και πραγματεύεται εκείνα τα θέματα που είτε α) δεν ρυθμίζονται νομοθετικά, είτε β) ρυθμίζονται, αλλά το ισχύον πλαίσιο επιτρέπει επιλογή ή παρέκκλιση, είτε γ) ρυθμίζονται κατά το ελάχιστο περιεχόμενό τους. Στις περιπτώσεις αυτές, ο Κώδικας είτε συμπληρώνει τις υποχρεωτικές διατάξεις, είτε εισάγει αυστηρότερες αρχές, αντλώντας εμπειρία από τις ευρωπαϊκές και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές.

Ο Κώδικας ακολουθεί την προσέγγιση «Συμμόρφωση ή Εξήγηση» και ως εκ τούτου απαιτεί από τις εταιρείες που επιλέγουν να τον εφαρμόζουν είτε να συμμορφώνονται με το σύνολο των διατάξεών του, είτε να εξηγούν, αιτιολογημένα, τους λόγους μη συμμόρφωσής τους με τις συγκεκριμένες πρακτικές του.

Στην παρούσα Δήλωση περιλαμβάνονται και αναφορές σχετικά με τις αποκλίσεις της Εταιρείας από τις ειδικές πρακτικές του Κώδικα, καθώς και συγκεκριμένη αιτιολόγηση για την απόκλιση αυτή.



## 2.2 Κώδικας Δεοντολογίας και Ηθικής

Η Cepal Hellas διατηρεί Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής από την έναρξη της λειτουργίας της, (όπως αυτός επικαιροποιήθηκε τον Ιούνιο 2023) και δραστηριοποιείται σε όλους τους χώρους λειτουργίας της ακολουθώντας τις παρακάτω αξίες:

### **Ακεραιότητα**

«Ακολουθούμε αυστηρό ηθικό κώδικα, απαιτούμε από τον εαυτό μας την τήρηση των υψηλότερων προδιαγραφών σε θέματα διαφάνειας και εμπιστευτικότητας»

### **Υπευθυνότητα**

«Αισθανόμαστε την ευθύνη απέναντι σε όσους συναλλάσσονται μαζί μας. Τηρούμε το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και επιδιώκουμε να είμαστε παράγων εξυγίανσης της οικονομίας.»

### **Συνεργασία**

«Αναπτύσσουμε ειλικρινείς και συνεπείς σχέσεις με όλους όσους ερχόμαστε σε επαφή και σεβόμαστε τους ανθρώπους, τους πελάτες και τους συνεργάτες μας.»

### **Αποτελεσματικότητα**

«Επιτυγχάνουμε τους στόχους μας βελτιώνοντας διαρκώς τον τρόπο εργασίας μας. Επενδύουμε στην τεχνολογία και αναζητούμε καινοτόμες λύσεις.»

## 2.3 Σημαντικότερα γεγονότα έτους 2023

Πέραν από την επικαιροποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής, το 2023 η Εταιρεία ολοκλήρωσε την αναθεώρηση των πολιτικών και διαδικασιών του Information Security Management System, η οποία είχε ήδη αρχίσει από την προηγούμενη χρονιά. Η αναθεώρηση αυτή αποτέλεσε τη βάση για την επίτευξη του στόχου που είχε μπει για το έτος 2023 που ήταν η λήψη της πιστοποίησης ISO 27001:2013 περί Συστημάτων Διαχείρισης Ασφάλειας Πληροφοριών, το πλέον αναγνωρισμένο πρότυπο Ασφάλειας Πληροφοριών διεθνώς, από τον αρμόδιο φορέα πιστοποίησης, TÜV HELLAS (TÜV NORD).

Επίσης, κατά τη διάρκεια του 2023 η Εταιρεία καθιέρωσε σύστημα υποβολής και παρακολούθησης αναφορών (Whistleblowing Management System), κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Ν.4990/2022 περί προστασίας προσώπων παραβίασης ενωσιακού δικαίου και ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1937. Στο πλαίσιο αυτό εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Υποβολής Αναφορών (v.2), καθώς και η αντίστοιχη Διαδικασία διαχείρισης αναφορών καταγγελίας αντιμετώπισης συμβάντων, ενώ παράλληλα συστάθηκε Επιτροπή Παρακολούθησης Αναφορών (Whistleblowing Committee), ξεκίνησε η λειτουργία αντίστοιχου συστήματος αναφορών και ορίστηκε Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) ο οποίος αναφέρεται στον επικεφαλής της Μονάδας Μη Χρηματοοικονομικού Κινδύνου, ενώ έχει και απευθείας πρόσβαση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Συστάθηκε σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου η Επιτροπή ESG & Δανειοληπτών, η οποία έχει ως κυριότερο στόχο την παρακολούθηση της ευρύτερης ESG στρατηγικής της Εταιρείας,



καθώς και τη σχέση της με τους Δανειολήπτες. Μέσω της Επιτροπής αλλά και της δημιουργίας ειδικής Μονάδας Borrower Conduct, η Εταιρεία παρακολουθεί, αξιολογεί και εξετάζει την ικανοποίηση των Δανειοληπτών και εντοπίζει ενέργειες που μπορούν να βελτιώσουν τη συμπεριφορά της και τη δίκαιη μεταχείριση των Δανειοληπτών που συναλλάσσονται μαζί της.

Περαιτέρω, η Εταιρία προέβη σε σημαντικές αλλαγές στο οργανόγραμμά της με κυριότερες τις ακόλουθες:

1. Κατόπιν ένταξης στο δυναμικό της Εταιρείας νέου επικεφαλής Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Υπεύθυνου AML, η Κανονιστική Συμμόρφωση ως κρίσιμη λειτουργία, ξεχώρισε από τη λειτουργία Μη Χρηματοοικονομικού Κινδύνου (Non-Financial Risk) και έχει πλέον απευθείας αναφορά στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου
2. Δημιουργήθηκε Λειτουργία Strategy & Finance, με απευθείας αναφορά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, στην οποία υπάγονται οι κάτωθι μονάδες:
  - i. Financial Strategy (που περιλαμβάνει το Λογιστήριο και το Financial Planning)
  - ii. Business Strategy & Portfolio Management
  - iii. Transaction Support & Onboarding
  - iv. SLA Management
  - v. Business Modelling, Underwriting and Securitizations Monitoring (BMUS) (νέα μονάδα)
3. Δημιουργήθηκε ειδικό τμήμα ESG κάτω από τη Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό την υλοποίηση και παρακολούθηση όλων των ESG δράσεων της Εταιρείας
4. Δημιουργήθηκε μία νέα μονάδα με την ονομασία Borrower Conduct, κάτω από τη Λειτουργία των Operations, η οποία έχει την ευθύνη για όλα τα θέματα επικοινωνίας με τους δανειολήπτες σε όλα τα επίπεδα, και σ' αυτήν υπάγονται τα κάτωθι τμήματα:
  - i. Διασφάλισης Ποιότητας (Quality Assurance)
  - ii. Διαχείριση Παραπόνων (Complaints)
  - iii. Conduct Policies

Σημειώνεται ότι το Τμήμα **Διασφάλισης Ποιότητας** λειτουργεί στην Εταιρεία από την έναρξη της λειτουργίας της, και είναι υπεύθυνο για την εκπόνηση ενός συνόλου δραστηριοτήτων που έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίζουν ότι οι προσφερόμενες υπηρεσίες από την Εταιρεία πληρούν συγκεκριμένα πρότυπα ποιότητας. Περιλαμβάνει την παρακολούθηση και τη βελτίωση διαφόρων πτυχών της διαδικασίας παροχής υπηρεσιών για την εξασφάλιση συνεπών και αξιόπιστων αποτελεσμάτων. Αντίστοιχα το Τμήμα **Διαχείρισης Παραπόνων** λειτουργούσε ήδη στην Εταιρεία και είχε την αρμοδιότητα διαχείρισης παραπόνων των δανειοληπτών σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και πλέον υπάγεται στη Μονάδα Borrower Conduct.

Σε συνέχεια των ως άνω αλλαγών στο οργανόγραμμα, καθώς και της καθιέρωσης νέας δομής στις Επιτροπές που λειτουργούν τόσο στη Cepal Hellas όσο και σε επίπεδο Μετόχου, εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο τον Δεκέμβριο του 2023 η επικαιροποιημένη Πολιτική Organisation & Management Structure v.4, η οποία αποτέλεσε μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας που εγκρίθηκε από το Διοικητικό



Συμβούλιο στις 28.03.2024 και υποβλήθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδος στο πλαίσιο της διαδικασίας επαναδειοδότησης.

Τέλος, η Γενική Συνέλευση του Μετόχου με απόφασή της την 15.12.2023 προέβη στην εκλογή του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας ως νέου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 2.4 Στόχοι για το 2024

Νέο νομοθετικό καθεστώς ισχύει για τους διαχειριστές πιστώσεων από τον Δεκέμβριο του 2023. Ο ελληνικός νόμος 5072/2023 εκδόθηκε σε συμμόρφωση με την Οδηγία 2021/2167 της Ε.Ε., που εισάγει νέες υποχρεώσεις για τους διαχειριστές πιστώσεων, ρυθμίζει θέματα σε σχέση με τη δευτερογενή αγορά και εφαρμόζει νέες διατάξεις για την αδειοδότηση και εποπτεία των διαχειριστών. Περαιτέρω, η Τράπεζα της Ελλάδος εξέδωσε την Πράξη Εκτελεστικής Επιτροπής 225/30.01.2024, η οποία αντικαθιστά μέρος της προηγούμενης εκδοθείσας ΠΕΕ 118/19.05.2019 και προβλέπει τους όρους και τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας λειτουργίας των διαχειριστών πιστώσεων του Ν. 5072/2023. Σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο, όλοι οι διαχειριστές πιστώσεων θα πρέπει να ακολουθήσουν διαδικασία εκ νέου αδειοδότησης και υποχρεούνται να υποβάλουν ενημερωμένα έγγραφα νομιμοποίησης στην Τράπεζα της Ελλάδος έως τις 31.03.2023, βάσει των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος θα επιβεβαιώσει ή θα αποσύρει την άδεια έως τις 30.06.2024.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία έχει υποβάλει εγκαίρως το φάκελο επαναδειοδότησης στην Τράπεζα της Ελλάδος και επαναξιολογεί τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και προβαίνει σε διορθωτικές αλλαγές όπου απαιτείται.

## 3. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) περιλαμβάνει το σύνολο των πολιτικών, διαδικασιών, καθηκόντων, συμπεριφορών και άλλων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την Εταιρεία, τα οποία τίθενται σε εφαρμογή από το Διοικητικό Συμβούλιο, τη Διοίκηση και το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της και αποβλέπουν στη διασφάλιση των ακόλουθων βασικών στόχων:

- Τη συνεπή υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής με αποτελεσματική χρήση των διαθέσιμων πόρων
- Την αναγνώριση και αντιμετώπιση των πάσης φύσεως κινδύνων που αναλαμβάνονται, περιλαμβανομένου και του λειτουργικού κινδύνου
- Την διασφάλιση της πληρότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων και πληροφοριών που απαιτούνται για τον ακριβή και έγκαιρο προσδιορισμό της χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και την παραγωγή αξιόπιστων οικονομικών καταστάσεων
- Τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένων και των εσωτερικών Πολιτικών και Διαδικασιών της Εταιρείας
- Την πρόληψη και την αποφυγή λανθασμένων ενεργειών και παρατυπιών που θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο τη φήμη και τα συμφέροντα της Εταιρείας, των μετόχων και των συναλλασσομένων με αυτήν.



Οι Λειτουργίες υποστήριξης, παρακολούθησης και διασφάλισης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και της διαχείρισης κινδύνων, οι οποίες αποτελούν κρίσιμες λειτουργίες σύμφωνα με τις διατάξεις της ΠΕΕ 225/30.01.2024, είναι οι ακόλουθες:

1. Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit)
2. Μη Χρηματοοικονομικού Κινδύνου στην οποία υπάγονται οι ακόλουθες Μονάδες:
  - i. Διαχείρισης Λειτουργικού Κινδύνου
  - ii. Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
  - iii. Ασφάλειας Πληροφοριών και
  - iv. Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Whistleblowing) και
3. Κανονιστικής Συμμόρφωσης στην οποία υπάγεται και η καταπολέμηση της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες (AML).

Ήδη από το 2020 καθιερώθηκε και λειτουργεί **Επιτροπή Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου**, η οποία υποβοηθά το έργο του Διοικητικού Συμβουλίου της Ceral Hellas στην επίτευξη των στόχων του, ως προς:

α) τη διασφάλιση της ακεραιότητας της διαδικασίας έκδοσης πλήρων, αξιόπιστων, ακριβών και έγκαιρων Οικονομικών Καταστάσεων που αντικατοπτρίζουν την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας

β) τη διασφάλιση της ανεξάρτητης, αντικειμενικής και αποτελεσματικής διενέργειας εσωτερικών και εξωτερικών ελέγχων

γ) τη διασφάλιση και επίβλεψη της ανάπτυξης και εφαρμογής ενός επαρκούς και αποτελεσματικού Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου

δ) τη διασφάλιση και επίβλεψη της συμμόρφωσης της Εταιρείας με το θεσμικό, κανονιστικό και νομικό πλαίσιο

ε) την επίβλεψη της αποτελεσματικότητας και της απόδοσης της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Ceral Hellas δεσμεύεται να επανεξετάζει σε ετήσια βάση την εταιρική στρατηγική και τους κυριότερους επιχειρηματικούς κινδύνους, καθώς και τη λειτουργία του συστήματος ελέγχου.

### 3.1 Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit)

Η λειτουργία **Εσωτερικού Ελέγχου**, σύμφωνα και με τον ορισμό του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών και της ΠΔΤΕ 2577/2006, είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική δραστηριότητα διασφάλισης και συμβουλευτικής. Χρησιμοποιώντας μια συστηματική, πειθαρχημένη προσέγγιση, συμβάλλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, ελέγχου και διακυβέρνησης. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διασφαλίζει την ανεξαρτησία του Εσωτερικού Ελέγχου και είναι αρμόδιο για την επίλυση τυχόν θεμάτων που σχετίζονται με αυτήν την ανεξαρτησία.



Κατ' επέκταση, ο **Εσωτερικός Έλεγχος** απέχει από κάθε εκτελεστική και επιχειρησιακή ευθύνη ή εξουσία για οποιαδήποτε από τις ελεγχόμενες δραστηριότητες, αναφέρεται λειτουργικά στο Διοικητικό Συμβούλιο και διοικητικά στον Εκτελεστικό Πρόεδρο, αφού καθορίσει τις κατάλληλες απαιτήσεις που θα διασφαλίζουν την ανεξαρτησία της Ε.Α., ενώ διαθέτει ξεχωριστό ετήσιο προϋπολογισμό. Για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας αυτής, ο Εσωτερικός Έλεγχος αναφέρεται σε θέματα αρμοδιότητας και διαβιβάζει τις εκθέσεις ελέγχου απευθείας στην Επιτροπή Ελέγχου.

### 3.2 Διαχείριση Κινδύνων

Η Διαχείριση Λειτουργικού Κινδύνου, η οποία υπάγεται στη Λειτουργία Μη-Χρηματοοικονομικού Κινδύνου, υποβοηθά τη Διοίκηση στη διαμόρφωση ενός Πλαισίου Διαχείρισης Λειτουργικού Κινδύνου και στην αποτελεσματική εφαρμογή και λειτουργία του σε επίπεδο εταιρείας, καθώς και τη, σε συνεχή βάση, επαναξιολόγηση και αναβάθμισή του. Επιπλέον, φέρει την ευθύνη για τη διαρκή παρακολούθηση του προφίλ λειτουργικού κινδύνου της Εταιρείας και την αξιολόγηση προτάσεων για την άμβλυνση των κινδύνων.

Η οργανωτική δομή διακυβέρνησης λειτουργικού κινδύνου ακολουθεί τη διεθνή πρακτική των τριών γραμμών άμυνας (three lines of defense) για την αντιμετώπιση και διαχείριση κινδύνου, η οποία αποτελείται από την Πρώτη Γραμμή Άμυνας, δηλαδή τις επιχειρησιακές Μονάδες της Εταιρείας, τη Δεύτερη Γραμμή Άμυνας, δηλαδή τη Διεύθυνση Διαχείρισης μη Χρηματοοικονομικών Κινδύνων (ΔΔΧΚ) και τέλος την Τρίτη Γραμμή Άμυνας, δηλαδή τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, η οποία είναι ανεξάρτητη τόσο οργανωτικά όσο και επιχειρησιακά από τις άλλες δυο γραμμές άμυνας (βλ. ανωτέρω).

Στην Εταιρεία λειτουργεί από το 2020 **Επιτροπή Εσωτερικών Ελέγχων και Λειτουργικού Κινδύνου**, η οποία συνεδριάζει τακτικά και ασχολείται, μεταξύ άλλων, με όλα τα θέματα λειτουργικού κινδύνου που προκύπτουν στην Εταιρεία κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων της.

### 3.3 Κανονιστική Συμμόρφωση

Η Λειτουργία **Κανονιστικής Συμμόρφωσης** αναφέρεται λειτουργικά και ιεραρχικά στον Εκτελεστικό Πρόεδρο, αλλά θεωρείται ανεξάρτητη μονάδα καθώς σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων ή διαφορετικής προοπτικής με τη γραμμή άμεσης αναφοράς, μπορεί να αναφέρεται και απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Ελέγχου. Ο επικεφαλής της Μονάδας είναι και Υπεύθυνος καταπολέμησης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες (AML), ο οποίος ειδικά για τα θέματα αυτά αναφέρεται απευθείας και μόνο στο Διοικητικό Συμβούλιο.

## 4. ΜΕΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

Η Ceral Hellas αποτελεί 100% θυγατρική της εταιρείας με την επωνυμία «Ceral Ανώνυμη Εταιρεία Υπηρεσιών και Συμμετοχών» (εφεξής ο «**Μέτοχος**» ή η «**Ceral Συμμετοχών**»). Η Ceral Συμμετοχών αποτελεί βασικό μέτοχο και σε τρίτες εταιρείες, οι οποίες μαζί με την Ceral Hellas αποτελούν τον **Όμιλο Ceral**.





Σύμφωνα με το Καταστατικό, η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο όργανο της Εταιρείας δικαιούμενο να αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά στην Εταιρεία. Συγκεκριμένα, η Γενική Συνέλευση είναι η μόνη αρμόδια να αποφασίζει για συγκεκριμένα θέματα που ορίζονται είτε στο νομοθετικό πλαίσιο είτε στο άρθρο 15 του Καταστατικού ως επιφυλαχθέντα θέματα.

Πέραν από τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης, ο Μέτοχος συμμετέχει ενεργά στη διοίκηση της Ceral Hellas με τη λειτουργία, σε επίπεδο ΔΣ Μετόχου, των Επιτροπών Αμοιβών και Στρατηγικού Σχεδιασμού.

1. Η **Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού** αποτελείται από κατ' ελάχιστον τρία (3) μέλη, από τα οποία το ένα (1) αποτελεί μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Ceral Συμμετοχών και τα υπόλοιπα μέλη αποτελούν και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Ceral Hellas. Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Στρατηγικού Σχεδιασμού εμπίπτει η περιοδική παρακολούθηση της εφαρμογής του στρατηγικού σχεδίου του Ομίλου και της Εταιρείας και η υποβολή στα αντίστοιχα Διοικητικά Συμβούλια προτάσεων για νέα έργα, αλλαγές, βελτιώσεις και διορθωτικές ενέργειες επ' αυτού.
2. Η **Επιτροπή Αμοιβών** αποτελείται από κατ' ελάχιστον τρία (3) μέλη, τα οποία αποτελούν μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Ceral Συμμετοχών ή/και της Ceral Hellas και πραγματεύεται ζητήματα αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου των εταιρειών του Ομίλου, αλλά και των μελών της Διοίκησης και εν γένει του προσωπικού, έχοντας την ευθύνη της διαμόρφωσης και εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών (ν.4.1) της Εταιρείας, όπως αυτή εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 28.03.2024.

## 5. ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ, ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

### 5.1 Οργανόγραμμα

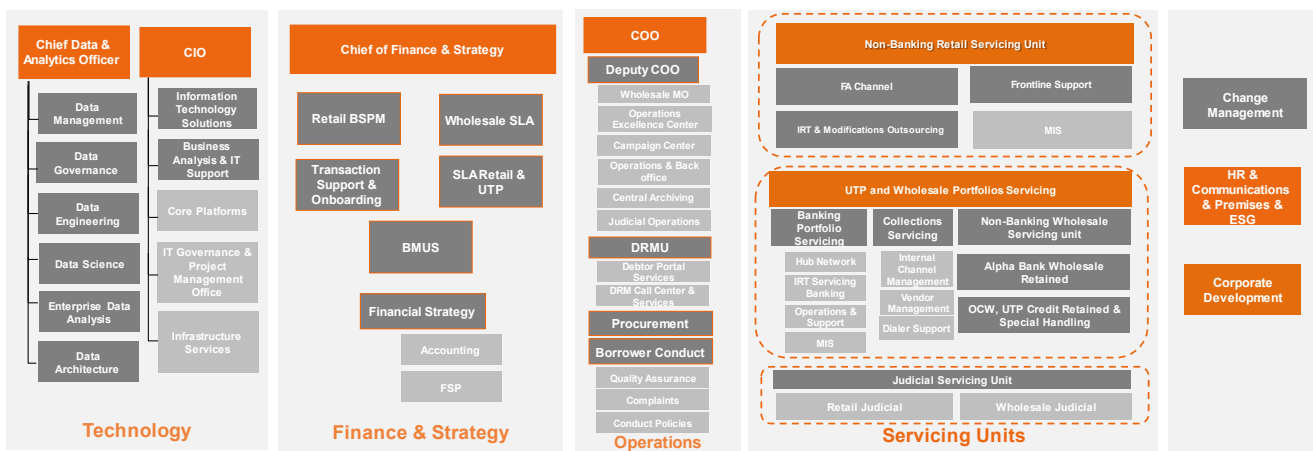
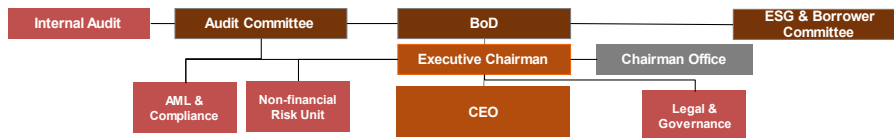
Η οργανωτική δομή της Εταιρείας έχει σχεδιαστεί με βάση τις ακόλουθες βασικές αρχές:

- Ευθυγράμμιση με τις ανάγκες του βασικού επιχειρηματικού τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία, ήτοι τη διαχείριση πιστώσεων
- Βέλτιστη διαχείριση των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων των μελών της διοίκησης και των εργαζομένων
- Ευθυγράμμιση με τις ισχύουσες αρχές του θεσμικού πλαισίου που ρυθμίζει και διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας
- Διατήρηση επαρκούς επιπέδου εξειδίκευσης
- Υποστήριξη συνεργιών κόστους και μείωσης των επικαλύψεων
- Ελαχιστοποίηση ιεραρχικών επιπέδων
- Ενίσχυση της ευθύνης λήψης αποφάσεων
- Καλά καθορισμένες, διαφανείς και συνεπείς γραμμές ευθύνης, καθώς και αποτελεσματικές και αναλυτικές διαδικασίες προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία
- Σαφής ορισμός των ρόλων, των ευθυνών και των ορίων ευθύνης κάθε οργανωτικής λειτουργίας.
- Βέλτιστες αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης

- Αποτελεσματικό Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Η οργανωτική δομή της Εταιρείας εμφανίζεται στο κάτωθι οργανόγραμμα:

## Cepal Organizational Chart



## 5.2 Διοικητικό Συμβούλιο

Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου προσδιορίζονται και τεκμηριώνονται με σαφήνεια τόσο στο καταστατικό της Εταιρείας όσο και στην εγκεκριμένη από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας Πολιτική Organisation & Management Structure (v.4).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4548/2018 και το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρ.16), η Εταιρεία διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο που αποτελείται από 3 έως και 9 μέλη, τα οποία εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση, που καθορίζει και το χρόνο της θητείας τους.

Δυνάμει της από 20.7.2020 απόφασης της Γενικής Συνέλευσης εξελέγησαν 4 μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και όρισαν τη θητεία του ως 4ετή με λήξη την 20<sup>η</sup> Ιουλίου 2024. Σύμφωνα με την από 15.12.2023 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, ο κ. Θεόδωρος Αθανασόπουλος εξελέγη ως 5<sup>ο</sup> μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, οπότε και το Διοικητικό Συμβούλιο ανασυγκροτήθηκε σε σώμα και αποτελείται από τα παρακάτω μέλη:

1. Αρτέμιος Θεοδωρίδης, Εκτελεστικός Πρόεδρος
2. Θεόδωρος Αθανασόπουλος, Διευθύνων Σύμβουλος
3. Kenneth John Stannard, Μη εκτελεστικό Μέλος
4. Miriam Ceribelli, Μη εκτελεστικό Μέλος
5. Πλούταρχος Σακελλάρης, Ανεξάρτητο Μη εκτελεστικό Μέλος



## **Σύντομο βιογραφικό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γραμματέα**

Ο κ. Αρτέμιος Θεοδωρίδης του Χρήστου, Πρόεδρος και Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι απόφοιτος της Ανωτάτης Σχολής Οικονομικών και Εμπορικών Επιστημών Αθηνών (Πτυχίο Οικονομικών Επιστημών - 1981) καθώς και του Πανεπιστημίου του Σικάγο, IL, ΗΠΑ (Master Διοίκησης Επιχειρήσεων – 1983). Διετέλεσε μέλος των Διοικητικών Συμβουλίων της Alpha Bank S.A. από το 2005 έως το 2021, καθώς και των Alpha Bank Albania SHA και ABC Factors Business Claims Agencies SA (100% θυγατρική του Ομίλου Alpha Bank). Συμμετείχε επίσης ως Πρόεδρος στη Συντονιστική Επιτροπή Αγορών και Κεφαλαίου της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών. Εντάχθηκε στην Cepal Hellas το 2020 και έκτοτε εκλέχθηκε Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου με εκτελεστικές αρμοδιότητες τόσο στην Cepal Hellas όσο και στην Cepal Holdings.

Ο κ. Θεόδωρος Αθανασόπουλος του Ιωάννη, Διευθύνων Σύμβουλος και Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι απόφοιτος του Πανεπιστημίου Πειραιώς από όπου έλαβε το πτυχίο στην Χρηματοοικονομική και Τραπεζική Διοικητική, ενώ κατέχει Μεταπτυχιακό τίτλο από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς με τίτλο MSc of Science, Banking and Financial Management. Διετέλεσε Διευθυντής στο τμήμα Διαχείρισης Καθυστερήσεων Επιχειρήσεων στην Alpha Bank S.A. από το 2011 έως το 2014 και Εντεταλμένος Γενικός Διευθυντής στο τμήμα Διαχείρισης Καθυστερήσεων Επιχειρήσεων στην από το 2014 έως το 2020, οπότε και εντάχθηκε στο προσωπικό της Cepal Hellas ως Διευθύνων Σύμβουλος. Εκλέχθηκε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Cepal Hellas και της Cepal Holdings το Δεκέμβριο 2023.

Ο κ. Kenneth John Stannard, Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, κατοικεί στο Guilford του Ηνωμένου Βασιλείου και τα τελευταία 20 χρόνια έχει υπηρετήσει ως Διευθύνων Σύμβουλος ή Γενικός Διευθυντής σε εταιρείες χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Από το 2012 έως το 2020 ήταν Διευθύνων Σύμβουλος και μέλος του διοικητικού συμβουλίου της Cabot Credit Management Group, η οποία είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες παροχής υπηρεσιών διαχείρισης πιστώσεων στην Ευρώπη. Είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Cepal Hellas και της Cepal Holdings από το 2021.

Η κα Miriam Ceribelli, Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, κατοικεί στο Λονδίνο, Ηνωμένο Βασίλειο και εργάζεται ως Principal of Structured Products στην Davidson Kempner European Partners LLP, της οποίας είναι μέλος η Airmed Finance DAC, η οποία συμμετέχει στο 80% των το μετοχικό της κεφάλαιο Cepal Holdings. Είναι κάτοχος Bsc, International Trade από το Università degli Studi di Bergamo (2010) και Msc, International Business Economics από το Πανεπιστήμιο του Westminster (2012).

Ο κ. Πλούταρχος Σακελλάρης του Κωνσταντίνου, Μη Εκτελεστικό, Ανεξάρτητο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι Καθηγητής στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών από το 2002 στους τομείς της Μακροοικονομικής, Τραπεζικής, Διαχείρισης Κινδύνων και Παραγώγων και Διοίκησης Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων. Είναι κάτοχος διδακτορικού στα Οικονομικά από το Πανεπιστήμιο Yale (1992). Είναι Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Πρόεδρος της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και μέλος της Επιτροπής Ελέγχου της ElvalHalcor S.A από το 2021, ενώ υπήρξε ανεξάρτητο μέλος του διοικητικού συμβουλίου των εταιρειών Titan S.A., Credit M S.A. και Hellas Capital Leasing. Την περίοδο 2008-2012 διετέλεσε Αντιπρόεδρος και μέλος της Διοικούσας Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων. Έχει εκλεγεί ως Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού



Συμβουλίου της Cepal Hellas από το 2018 και ως Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου από την ίδρυσή της το 2020.

Η Γραμματέας του Διοικητικού Συμβουλίου κα Στέλλα Κοτζιαμάνη του Αμιλίου είναι απόφοιτος της Νομικής Σχολής του Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (1999) και μέλος του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών. Κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο από το Alba Graduate Business School με τίτλο MSc in Business for Lawyers. Εργάστηκε στο νομικό τμήμα της Τράπεζας Κύπρου (Ελλάδα) και της Siemens S.A. και υπηρέτησε ως Νομική Σύμβουλος και Επικεφαλής του Νομικού Τμήματος της BNP Paribas Personal Finance και της Credit M S.A. Είναι Νομική Σύμβουλος και Επικεφαλής Νομικών Υπηρεσιών & Διακυβέρνησης της Cepal Hellas, καθώς και γραμματέας των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών του Ομίλου Cepal, από το 2017.

Τα ως άνω μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Cepal Hellas συμμετέχουν στις ακόλουθες Επιτροπές Διοικητικών Συμβουλίων είτε σε επίπεδο Εταιρείας είτε σε επίπεδο HoldCo:

	Επιτροπή Ελέγχου (Cepal Hellas)	Επιτροπή ESG & Borrower (Cepal Hellas)	Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού (HoldCo)	Επιτροπή Αμοιβών (HoldCo)
Α. Θεοδωρίδης		✓	✓	
Θ. Αθανασόπουλος		✓	✓	
Κ. Stannard	✓	✓	✓	✓
Μ. Ceribelli	✓		✓	✓
Π. Σακελλάρης	✓			

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών των Διοικητικών Συμβουλίου δήλωσαν ότι πέραν από τις δραστηριότητες τους που σχετίζονται με την ιδιότητα και τη θέση τους στην Εταιρεία, δεν ασκούν άλλη επαγγελματική δραστηριότητα ανταγωνιστική προς την Εταιρεία.

Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να χορηγείται αποζημίωση για κάθε αυτοπρόσωπη παράσταση τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών, μόνο εάν εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση με ειδική απόφαση.

### 5.3 Σύνθεση και Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας συνέρχεται στην έδρα της Εταιρείας και συνεδριάζει κάθε τρίμηνο, σε τακτές ημερομηνίες οι οποίες έχουν συμφωνούνται στην τελευταία συνεδρίαση κάθε έτους για το επόμενο έτος, καθώς και κατόπιν σύγκλησης του Προέδρου σε έκτακτες συνεδριάσεις σύμφωνα με τις ανάγκες της Εταιρείας. Επιπλέον το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να προβαίνει σε αποφάσεις χωρίς να έχει προηγηθεί συνεδρίαση επ' αυτών, εφόσον για τις αποφάσεις αυτές καταρτίζονται και υπογράφονται πρακτικά από όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή τους αντιπροσώπους αυτών.

Το 2023, το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδρίασε εγκύρως στις ακόλουθες ημερομηνίες: 23 Μαρτίου 2023, 20 Απριλίου 2023, 22 Ιουνίου 2023, 28 Σεπτεμβρίου 2023 και 14 Δεκεμβρίου 2023, ενώ προέβη στην έκδοση 20 Πρακτικών Αποφάσεων. Σε όλες δε τις συνεδριάσεις του 2023 υπήρξε πλήρης απαρτία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 5.4 Πρακτική Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που διενεργείται σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν. 5072/2023 και τις διατάξεις της ΠΕΕ 225/30.01.2024, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προχωρούν στη συμπλήρωση του Ερωτηματολογίου αξιολόγησης καταλληλότητας μελών Διοικητικού Συμβουλίου και επικεφαλής κρίσιμων λειτουργιών λιγότερο σημαντικών ιδρυμάτων του Παραρτήματος II της ΠΕΕ 224/21.12.2023, μέσω του οποίου επιβεβαιώνεται η συμμόρφωσή τους με το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο και η πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας και ανεξαρτησίας τους, ενώ δηλώνονται και τα στοιχεία των προσώπων που τυχόν έχουν στενούς δεσμούς με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Περαιτέρω, σύμφωνα με πρακτική που εφαρμόζει η Εταιρεία, τα Ερωτηματολόγια υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο σε ειδική συνεδρίαση προβαίνει σε συζήτηση επί του περιεχομένου των Ερωτηματολογίων κρίνοντας την καταλληλότητα των μελών του.

Παράλληλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπληρώνουν και υποβάλλουν ερωτηματολόγια σε σχέση με τη συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και ως προς το επίπεδο επάρκειας της σύνθεσής του και των Επιτροπών του, τα οποία επίσης συζητούνται και αξιολογούνται σε ειδική συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 5.5 Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου

Οι Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Cepal Hellas είναι η Επιτροπή Ελέγχου και η Επιτροπή ESG & Δανειοληπτών.

Η **Επιτροπή Ελέγχου** αποτελείται από τα τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Πρόεδρος αυτής είναι το μόνο ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Ελέγχου συνεδριάζει τακτικά κάθε τρίμηνο, συνήθως πριν από τη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε κατά τη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου που ακολουθεί να δίδεται σχετική αναφορά των εργασιών της τελευταίας συνεδρίασης της Επιτροπής από τον Πρόεδρο αυτής. Η Επιτροπή Ελέγχου συνήλθε εγκύρως σε έξι (6) συνεδριάσεις εντός του 2023.

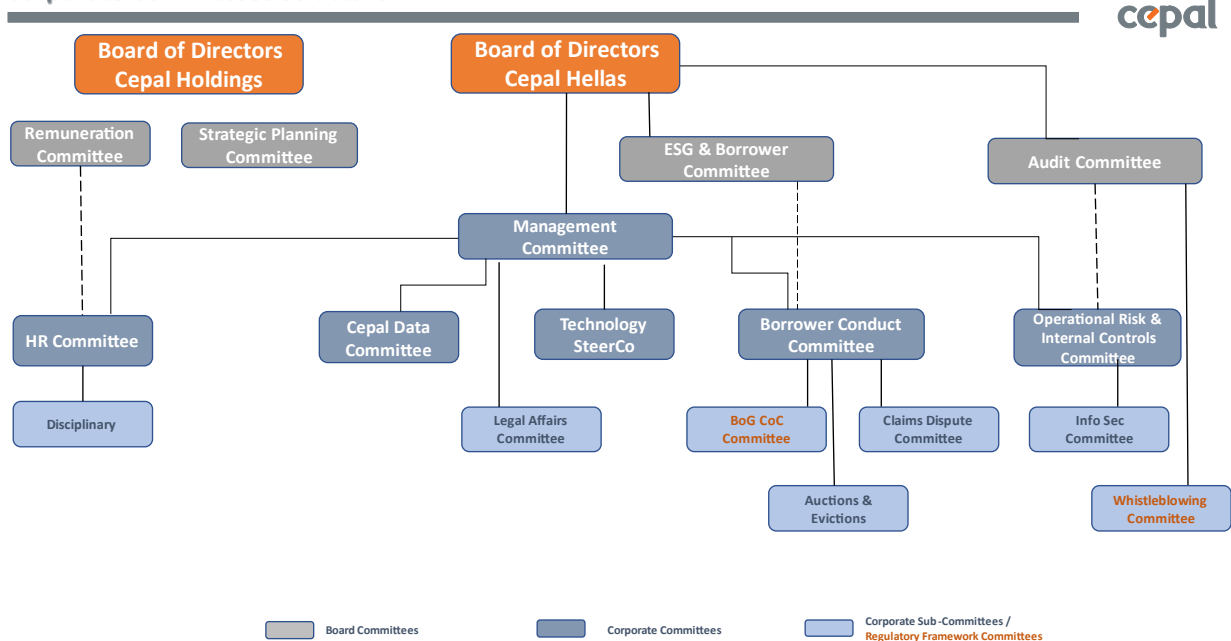
Η **Επιτροπή ESG & Δανειοληπτών** είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση, αξιολόγηση και επανεξέταση πολιτικών σχετικών με θέματα ESG, αλλά η έγκριση τέτοιων Πολιτικών είναι ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Αντίστοιχα, το Διοικητικό Συμβούλιο θα είναι το αρμόδιο όργανο για την έγκριση της Ετήσιας Αναφοράς ESG της Εταιρίας, ενώ η Επιτροπή ESG & Δανειοληπτών είναι υπεύθυνη για να αναγνωρίζει και να εκτιμά πιθανούς κινδύνους και ευκαιρίες σχετικά με το ESG και να υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο ζητήματα σχετικά με το ESG για έγκριση όπου απαιτείται. Η Επιτροπή ESG & Δανειοληπτών συνήλθε εγκύρως σε μία (1) συνεδρίαση εντός του 2023.

## 5.6 Εταιρικές Επιτροπές

Για την αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας των εργασιών της Εταιρείας στο πλαίσιο της οργανωτικής της δομής, πέραν από τις ως άνω Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία έχει συστήσει Εταιρικές Επιτροπές στις οποίες μπορεί να αναθέσει αρμοδιότητες σχετικά με τη διαχείριση της Εταιρείας, προσδιορίζοντας σαφώς τα καθήκοντα, τη σύνθεση και τις διαδικασίες λειτουργίας τους.

Συνολικά οι Επιτροπές που λειτουργούν στην Εταιρεία και η δομή αναφοράς τους εμφανίζονται στον κάτωθι πίνακα:

### Corporate Committees Structure



Κάθε Επιτροπή λειτουργεί βάσει του αντίστοιχου Καταστατικού Χάρτη λειτουργίας της, ενώ τα μέλη κάθε μίας ορίζονται με Πράξη του Διευθύνοντος Συμβούλου.

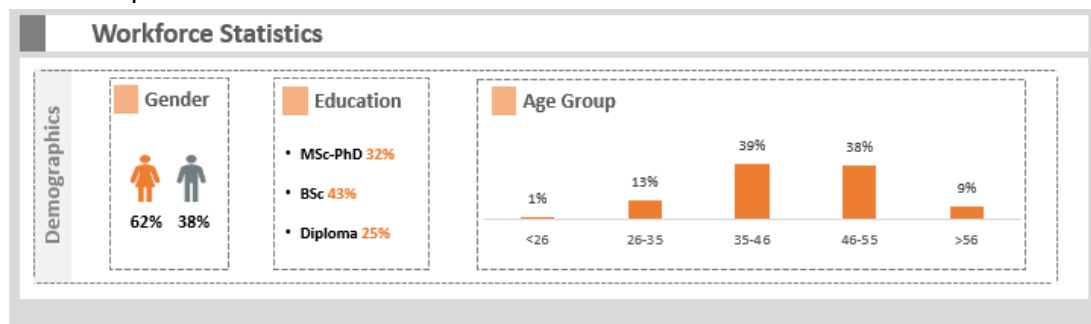
## 6. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Όπως αντικατοπτρίζεται στον Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας, καθώς και στις λοιπές σχετικές πολιτικές, η Εταιρεία παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους και διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση των εργαζομένων γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια (όπως ακαδημαϊκή γνώση, επαγγελματική εμπειρία και αποτελεσματικότητα).

Η Cepal Hellas δεσμεύεται να εξασφαλίσει ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους και τους υποψηφίους της που υποβάλλουν αίτηση για απασχόληση στην Εταιρεία. Κατά τη διαδικασία λήψης οποιωνδήποτε αποφάσεων, σχετικά με την επαγγελματική πορεία είτε των υφιστάμενων εργαζομένων είτε των υποψήφιων μελλοντικών συνεργατών, η Cepal

Hellas διασφαλίζει ίση μεταχείριση και ευκαιρίες για όλα τα εργασιακά θέματα (όπως προσλήψεις, προαγωγές, αλλαγή μισθολογίου, παροχές κ.λπ.). Οποιαδήποτε διάκριση λόγω φυλής, φύλου, θρησκείας, ηλικίας, εθνικότητας, κοινωνικής ή εθνικής καταγωγής, αναπηρίας, πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού ή συνδικαλιστικής ένταξης είναι απαράδεκτη. Οι αρχές αυτές ισχύουν και εφαρμόζονται από την επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων καθώς και καθ' όλη τη διάρκεια της συνεργασίας τους με την Εταιρεία. Οι μόνοι παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη είναι η εμπειρία, οι δεξιότητες, τα προσόντα και η απόδοση του κάθε ατόμου, δηλαδή χαρακτηριστικά που καθορίζουν την ικανότητά του να ολοκληρώνει αποτελεσματικά τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί.

Στις 31.12.2023 το προσωπικό της Εταιρείας είχε την εξής κατανομή ανά φύλο, ηλικία και εκπαίδευση.



Επιπλέον, η ποικιλομορφία του Διοικητικού Συμβουλίου στοχεύει στην καλλιέργεια ενός ευρέος φάσματος δημογραφικών χαρακτηριστικών στην αίθουσα συνεδριάσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο θεωρεί ότι έχει επαρκή κατανομή φύλου, γνώσεων και ηλικίας, γεγονός που αντανακλά την ποικιλομορφία της κοινωνίας που εξυπηρετείται από τον οργανισμό. Αυτή η ποικιλομορφία ενισχύει το κοινωνικό συμβόλαιο μεταξύ της Εταιρείας και των προσώπων που σχετίζονται με τα συμφέροντά της, το οποίο, με τη σειρά του, βελτιώνει τη στρατηγική προσέγγιση που έχει η Εταιρεία με το περιβάλλον της.

## 7. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

### 7.1 Πολιτική Αμοιβών

Η Πολιτική Αμοιβών (Remuneration Policy), που εγκρίθηκε από την Επιτροπή Αμοιβών του Μετόχου, παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία για την επιβράβευση και την αποζημίωση των εργαζομένων της. Σκοπός της πολιτικής είναι:

- να θεσπίσει τις βασικές αρχές βάσει των οποίων ο Οργανισμός επιβραβεύει και αποζημιώνει τους υπαλλήλους του,
- η παρακολούθηση και εγγύηση εσωτερικής δικαιοσύνης μεταξύ αποζημίωσης για διάφορους ρόλους στην Εταιρεία,
- η διασφάλιση ότι η αμοιβή είναι επαρκής για να διατηρήσει και να προσελκύσει τα στελέχη που διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και εμπειρία για να βοηθήσουν την Εταιρεία να επιτύχει τους επιχειρηματικούς της στόχους, η υποστήριξη μιας κουλτούρα που βασίζεται στην απόδοση, σύμφωνα με τις αξίες της Εταιρείας.

Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Τράπεζας της Ελλάδος, όπως προβλέπονται στην ΠΕΕ 158/10.05.2019, του Ν. 5072/2023 και της ΠΕΕ 225/30.01.2024, η Πολιτική Αμοιβών είναι συνεπής με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου της Εταιρείας, την εταιρική κουλτούρα και τις αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας, και τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και δεν θα πρέπει να ενθαρρύνουν την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου. Η Πολιτική έχει ενσωματώσει τις κατευθυντήριες γραμμές της Τράπεζας της Ελλάδος, λαμβάνοντας υπόψη την Αρχή της Αναλογικότητας σχετικά με τις απαιτήσεις αμοιβών της Εταιρείας, ως προς το πεδίο εφαρμογής της ως Χρηματοοικονομικό Ίδρυμα.

## 7.2 Αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2023

Οι Αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών του το έτος 2023 ανέρχονται συνολικά στο ποσό των εβδομήντα χιλιάδων ευρώ (€70.000), το οποίο αντιστοιχεί ακριβώς στο ποσό που είχε εγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 26.06.2023, η οποία ενέκρινε τις Οικονομικές Καταστάσεις της διαχειριστικής χρήσης 2022, ως πρόβλεψη για τις αμοιβές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2023.

## 8. ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ (ESG)

Κατόπιν της σύστασης και της έναρξης των εργασιών της Επιτροπής ESG & Δανειοληπτών, η Εταιρεία προτίθεται να υποβάλει για έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης (ESG) εντός του 2024.

Ακολουθώντας τις βασικές αξίες της, η Cepal Hellas είναι αφοσιωμένη στην προώθηση πρωτοβουλιών της σχετικά με το Περιβάλλον, την Κοινωνία και την Διακυβέρνηση (“ESG initiatives”) καθώς και στη δημιουργία θετικού αντίκτυπου στους εργαζόμενους της, την κοινωνία και το περιβάλλον. Είναι στρατηγική απόφαση της Cepal να δημιουργήσει μια βιώσιμη ανάπτυξη. Σε αυτό το πλαίσιο και κάτω από την ομπρέλα του πλαισίου ESG initiatives, εισήγαγε και ενίσχυσε πρωτοβουλίες και προγράμματα που προάγουν την περιβαλλοντική βιωσιμότητα, την κοινωνική ευθύνη και τη συμμόρφωση με τη διακυβέρνηση.

Πιο συγκεκριμένα το 2023:

### Περιβάλλον:

- Εφαρμόστηκε πολιτική εταιρικών αυτοκινήτων χαμηλών εκπομπών – Όλα τα εταιρικά αυτοκίνητα είναι είτε ηλεκτρικά είτε υβριδικά με ελάχιστες εκπομπές CO<sub>2</sub>.
- Έγινε εισαγωγή ενός μοντέλου “Flexy Work” για τη μείωση της μετακίνησης των εργαζομένων και τη μείωση των εκπομπών CO<sub>2</sub>
- Αυξήθηκε η ψηφιοποίηση των εσωτερικών διαδικασιών και μειώθηκε σημαντικά η χρήση χαρτιού της Εταιρείας





- Οργανώθηκαν δραστηριότητες δενδροφύτευσης, με στόχο τη φύτευση 1.000 δέντρων.

#### **Κοινωνικός τομέας:**

##### **Εργαζόμενοι:**

- Έγινε επένδυση στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανθρώπων – Ξεκίνησε μια εσωτερική πλατφόρμα LMS, προσφέροντας πρόσβαση σε περισσότερα από 1.000 διαδικτυακά μαθήματα αυτοδιδασκαλίας από πανεπιστήμια υψηλής αναγνώρισης
- Εισήχθησαν υποτροφίες για την υποστήριξη των ανθρώπων μας στην ενίσχυση της εκπαίδευσής τους
- Δόθηκαν ευκαιρίες εξέλιξης στους εργαζομένους με βάση τις αρχές της αξιοκρατίας και της μη διάκρισης - εφαρμογή δίκαιου συστήματος προαγωγής
- Αξιοποιήθηκαν οι εσωτερικές μεταφορές για την κάλυψη των κενών προσλήψεων, επιτρέποντας στους εργαζομένους να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους εμπειρίες
- Εφαρμόστηκε ένα μοντέλο Flexy Work για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (1 ημέρα την εβδομάδα εξ αποστάσεως εργασία ή περισσότερες με βάση τις συγκεκριμένες ανάγκες του εργαζομένου)
- Παροχή δωρεάν ενισχυμένης ασφάλισης υγείας και ζωής για τους εργαζομένους
- Καθιερώθηκε επίδομα νηπιαγωγείου για όλους τους εργαζομένους μας – στηρίζοντας νέες οικογένειες
- Προωθήθηκε η διαφορετικότητα και η ισότητα: Το 62% του συνόλου των εργαζομένων της εταιρείας είναι γυναίκες.
- Ενισχύθηκαν τα δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας της συνδικαλιστικής δραστηριότητας και υπεγράφη συλλογική σύμβαση εργασίας με τους εργαζομένους
- Λήφθηκαν μέτρα για την περαιτέρω ενίσχυση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία

##### **Κοινωνία:**

- Ξεκίνησε πρόγραμμα Εθελοντικής Αιμοδοσίας – δόθηκαν 135 φιάλες
- Έγινε δωρεά επίπλων γραφείου και δόθηκε χρηματοοικονομική βοήθεια στον Ερυθρό Σταυρό και άλλους φορείς.

**Η παρούσα Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη συνεδρίαση της 25<sup>ης</sup> Απριλίου 2024 και θα αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας.**

**Νέα Σμύρνη, 25 Απριλίου 2024**

---

**Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου**  
**Αρτέμιος Θεοδωρίδης**