

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ**  
**ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

**ΠΡΟΟΙΜΙΟ**

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διέπεται από τα άρθρα 10-12 του Ν. 4706/2020. Η Επιτροπή ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, στο οποίο και αναφέρεται. Η Επιτροπή λειτουργεί με βάση τον παρόντα Κανονισμό, ο οποίος εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.

**Άρθρο 1. Σκοπός**

Σκοπός της Επιτροπής είναι κυρίως :

- α) η παροχή υποστήριξης και συνδρομής στο Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) για την κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών των μελών του ΔΣ, των διευθυντικών στελεχών και γενικότερα της πολιτικής αμοιβών της εταιρίας και
- β) η πρόταση υποψηφίων για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εν γένει, η δημιουργία των αναγκαίων προϋποθέσεων για την εξασφάλιση της ομαλής διαδοχής και της συνέχειας του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της Εταιρείας, με την κατάλληλη ποικιλομορφία και σύνθεση.

Η Επιτροπή, κατά την κρίση της, μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τόσο στελεχών της εταιρείας, όσο και εξωτερικών συμβούλων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

**Άρθρο 2. Σύνθεση – Θητεία**

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αποτελείται από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, εκ των οποίων τουλάχιστον τα δύο είναι ανεξάρτητα. Ως πρόεδρος ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι τριετής και μπορεί να ανανεώνεται με απόφαση του ΔΣ.

**Άρθρο 3. Συνεδριάσεις**

Η Επιτροπή συνεδριάζει δύο (2) φορές ανά έτος. Πέραν των συνεδριάσεων αυτών, ο Πρόεδρος δύναται να συγκαλεί την Επιτροπή όταν ο ίδιος ή κάποιο μέλος της ή ο Πρόεδρος του ΔΣ ή ο Διευθύνων Σύμβουλος το θεωρούν σκόπιμο.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται τουλάχιστον δύο μέλη, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δια αντιπροσώπου. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών.

Η Επιτροπή συνεδριάζει στην έδρα της Εταιρείας ή και οπουδήποτε αλλού, ακόμη και με τηλεδιάσκεψη.

Κατά την συνεδρίαση τηρούνται πρακτικά που υπογράφονται από τα παριστάμενα μέλη. Τα πρακτικά μπορούν να τηρούνται σε ηλεκτρονική μορφή.

Η κατάρτιση και υπογραφή πρακτικού από όλα τα μέλη της Επιτροπής ισοδυναμεί με απόφαση αυτής, ακόμη και εάν δεν έχει προηγηθεί συνεδρίαση.

Οι υπογραφές των μελών μπορούν να αντικαθίστανται με ανταλλαγή μηνυμάτων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) ή άλλα ηλεκτρονικά μέσα.

#### **Άρθρο 4. Καθήκοντα και αρμοδιότητες**

**I.** Για την επιτέλεση του ρόλου της ως Επιτροπής Αποδοχών, στις αρμοδιότητες της Επιτροπής υπάγονται τα ακόλουθα καθήκοντα:

1. Η κατάρτιση σχεδίου πολιτικής αποδοχών καθώς και των τροποποιήσεων αυτής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του γενικού διευθυντή ή αναπληρωτή του, εάν υπάρχει, καθώς και των μελών των Επιτροπών, των ανώτερων διευθυντικών στελεχών, των στελεχών που ασκούν διαχείριση κινδύνων, των στελεχών που ασκούν λειτουργίες ελέγχου ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. β του ν. 4706/2020, εν γένει των στελεχών των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και οποιωνδήποτε υπαλλήλων, των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσουν στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που ασκούν διαχείριση κινδύνων.

2. Κατά την κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών και για τον προσδιορισμό της αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:

2.1 Οι συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (όπως ενδεικτικά, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους, η επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους, η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της εταιρείας, το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες εκτελεστικές ή μη υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες, ομίλους, κλπ)

2.2 Η διάρκεια των συμβάσεων με τα μέλη του Διοικητικού συμβουλίου και οι λοιποί βασικοί όροι αυτών

2.3 Τα τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας

3. Η υποβολή προς έγκριση της πολιτικής αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο και, περαιτέρω, υποβολή της από το Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

4. Η εποπτεία εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών και η σχετική ενημέρωση προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Ιδίως η παρακολούθηση των αποδοχών των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης.

5. Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο σύνολο των αμοιβών (σταθερών, μεταβλητών, περιλαμβανομένων και των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών).

6. Η τακτική επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών και της εφαρμογής αυτής, καθώς και των όρων των συμβάσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.

7. Η εξέταση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

8. Οι διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της, με ιδιαίτερη αναφορά στα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων και το ρόλο της Επιτροπής

**II. Για την επιτέλεση του ρόλου της ως Επιτροπής Υποψηφιοτήτων στην αρμοδιότητα της Επιτροπής υπάγονται τα ακόλουθα καθήκοντα:**

1. Η έρευνα και η ανάδειξη των κατάλληλων προσώπων, ως υποψηφίων για την πλήρωση των θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή συνεκτιμά τα απαιτούμενα προσόντα και ικανότητες, ιδίως τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία των προσώπων που προτείνονται για την πλήρωση έκαστης θέσης.

2. Η υποβολή προτάσεων για την κατάρτιση της πολιτικής καταλληλότητας που εφαρμόζει η Εταιρεία, η οποία περιλαμβάνει τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, που δεν θα υπολείπεται του 25% του συνόλου των μελών του Δ.Σ.

3. Η παρακολούθηση και εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την επάρκεια της ακολουθούμενης από τη Διεύθυνση της Εταιρείας πολιτικής επιλογής και πρόσληψης ανώτατων διευθυντικών στελεχών.

4. Η διασφάλιση διαφανούς και αποτελεσματικής διαδικασίας ανάδειξης υποψηφίων μελών Δ.Σ.

5. Οι εισηγήσεις στο Δ.Σ. για τα υποψήφια μέλη και η παροχή επαρκούς και έγκαιρης πληροφόρησης σχετικά με το προφίλ των υποψηφίων.

6. Η έρευνα και η υποβολή πρότασης στη Γενική Συνέλευση για τα κατάλληλα πρόσωπα, ως υποψήφια για την πλήρωση των θέσεων της Επιτροπής Ελέγχου, στις περιπτώσεις που η Επιτροπή Ελέγχου στελεχώνεται από τρίτα πρόσωπα μη μέλη του ΔΣ. Ιδίως αναλύει τους λόγους ανάδειξης των συγκεκριμένων υποψηφίων και διαπιστώνει την καταλληλότητά τους ως προς τα κριτήρια που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017 και στους εκεί αναφερόμενους νόμους και προϋποθέσεις καθώς και ως προς τυχόν κωλύματα ή ασυμβίβαστα λαμβάνοντας υπόψιν και τις σχετικές διατάξεις του εφαρμοζόμενου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

7. Η εξέταση υποψηφίων οι οποίοι προτείνονται από μετόχους ή από άλλα μέλη του Δ.Σ. Ενδεικτικά η Επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων αξιολογεί τις υποψηφιότητες με τα ακόλουθα κριτήρια:

- Γνώσεις, προσόντα, εμπειρία σχετικά με το αντικείμενο της Εταιρείας.

- Ακεραιότητα, αμεροληψία, αντικειμενικότητα.
- Συνδυασμός όλων των παραπάνω, ώστε να διαπιστωθεί αν ταιριάζει ο υποψήφιος στους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας.

Ο παρών Κανονισμός εγκρίθηκε με το από 07/07/2021 Πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.