

Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Έκδοση:	1.0
Έγκριση από:	Διοικητικό Συμβούλιο
Ημερομηνία:	17/7/2021

Εισαγωγή

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας (εφεξής η «Επιτροπή») έχει συσταθεί σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10, 11 και 12 του Ν. 4706/2020 και είναι μια ενιαία Επιτροπή, η οποία αναλαμβάνει να εντοπίζει και να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον παρόντα κανονισμό και την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας. Για την επιλογή των υποψηφίων, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.

Επιπροσθέτως, η Επιτροπή διασφαλίζει την ομαλή υλοποίηση και παρακολούθηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας σύμφωνα με τις ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις και τις αποφάσεις των εταιρικών της οργάνων. Η Επιτροπή υποβάλλει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τις βασικές αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών που υιοθετεί.

Ο παρών Κανονισμός της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ορίζει το σκοπό, τα μέλη και τη θητεία της Επιτροπής, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της, καθώς και τους βασικούς κανόνες λειτουργίας της Επιτροπής.

1. Σκοπός της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την εξεύρεση των κατάλληλων προσώπων για τη πλήρωση των θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και τη διασφάλιση διαφανούς διαδικασίας ανάδειξης αυτών επί τηβάσει αξιοκρατικών και αντικειμενικών κριτηρίων. Η Επιτροπή επιδιώκει τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και φήμης που διαθέτουν τόσο το γνωσιολογικό και εμπειρικό

υπόβαθρο, για την άσκηση των καθηκόντων τους όσο και επαρκή χρόνο ενασχόλησης με αυτά. Επιπλέον, διασφαλίζει ότι τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι εξοικειωμένα με τη φύση, τη κουλτούρα, το αντικείμενο και την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας. Επίσης λαμβάνει υπόψιν την αρχή της συμπληρωματικότητας, δηλαδή τη συμπλήρωση των αναγκαίων προσόντων και εμπειριών συνολικά από τα μέλη του ΔΣ και τα ανώτατα εκτελεστικά μέλη 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 και παρέχει αποτελεσματική συμβολή κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας.

Επιπλέον, Η Επιτροπή, τηρουμένων των άρθρων 109 ως 112 του Ν. 4548/2018, διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018. Επίσης, διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου. Τέλος, εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

2. Μέλη και Θητεία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Τα μέλη της Επιτροπής, επιλέγονται και διορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η Επιτροπή είναι τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, δύο (2) τουλάχιστον εκ των οποίων, είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Ως Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο, μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής συμπίπτει με τη θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου, με δυνατότητα ανανέωσής της. Σε κάθε περίπτωση η θητεία τους στην επιτροπή δεν θα υπερβαίνει τα εννιά (9) χρόνια συνολικά. Σε περίπτωση παραίτησης μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει με απόφασή του, τον αντικαταστάτη του παραιτηθέντος μέλους.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή, δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, δύναται να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

3. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Τα βασικά καθήκοντα της Επιτροπής αφορούν:

- Την ουσιώδη ανάμειξη της στη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων και στο σχεδιασμό πλάνου διαδοχής για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Την περιοδική και με συνέπεια εξέταση των αναγκών ανανέωσης (ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση) του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και την υποβολή σχετικών προτάσεων, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Τη διατύπωση του ρόλου, των αρμοδιοτήτων και των ικανοτήτων κάθε θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Τον καθορισμό των κριτηρίων ανάδειξης των υποψηφιοτήτων, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, καθώς και τις διαδικασίες διορισμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Την αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης προσόντων, γνώσεων και εμπειρίας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τη διεκπεραίωση της διαδικασίας ανάδειξης επιλογής υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την υποβολή σχετικών προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο
- Την παροχή αποτελεσματικής συμβολής κατά τη διαμόρφωση και παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας.
- Την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αμοιβές των μελών του, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες, την οικονομική κατάσταση και τις προοπτικές της Εταιρείας, καθώς και το ύψος αμοιβών σε ομοειδείς εταιρείες.
- Την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.
- Την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με αμοιβές.
- Την εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας και τη σχετική ενημέρωση προς το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Την τακτική επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, και τη σχετική ενημέρωση προς το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Την εξέταση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018

4. Λειτουργία και συνεδριάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, συνεδριάζει όσες φορές κρίνεται αναγκαίο και κατ' ελάχιστον δύο φορές ετησίως. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής θα συγκαλεί τα μέλη με πρόσκληση, η οποία θα γνωστοποιείται σε αυτά τουλάχιστον τρεις (3) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση. Στην πρόσκληση θα αναφέρονται τα θέματα της Ημερήσιας Διάταξης, η ημερομηνία, η ώρα και ο τόπος της συνεδρίασης. Η Επιτροπή δύναται να εκλέγει γραμματέα για την τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων της, τα οποία βρίσκονται στη διάθεση όλων των μελών της και του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν συμμετέχουν τουλάχιστον δύο (2) μέλη της, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή διά αντιπροσώπου. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών και σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει με τηλεδιάσκεψη.

Για την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής και για το έργο της Επιτροπής, λαμβάνονται υπόψη οι εξής παράγοντες:

- (α) η γενική οικονομική κατάσταση της Εταιρείας,
- (β) οι μισθολογικές πρακτικές της Εταιρείας,
- (γ) η πρακτική της αγοράς από τις εταιρείες του κλάδου δραστηριότητας της εταιρείας,
- (δ) η διαφάνεια και οι αρχές της αξιοκρατίας, της δικαιοσύνης και της αναλογικότητας, βάσει των αναλαμβανόμενων ευθυνών και της απόδοσης.

Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, περιγράφεται το έργο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και αναφέρεται ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατ' έτος.

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, δημοσιοποιείται στον ιστότοπο της Εταιρείας όπως και κάθε αναθεώρηση του.

5. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Η Έκθεση Αποδοχών κάθε έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών έχει

συμβουλευτικό χαρακτήρα. Η Επιτροπή εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας για περίοδο δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της Ε.Ε. 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).

Αξιολόγηση της Επιτροπής

Η Επιτροπή οφείλει να προβαίνει στον απολογιστικό έλεγχο της απόδοσης της σε ετήσια βάση και να υποβάλλει σχετική αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο για τη βελτίωση αυτής.

6. Εγκρίσεις- Αναθεωρήσεις

Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας και επαναξιολογείται από την Επιτροπή σε ετήσια βάση ή όποτε κρίνεται σκόπιμο λόγω μεταβολής στην κείμενη νομοθεσία, το κανονιστικό πλαίσιο ή τις ανάγκες της λειτουργίας της Επιτροπής. Εν συνεχεία, η Επιτροπή εισηγείται προς έγκριση τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες στο ΔΣ της Εταιρίας. Ο παρών Κανονισμός και κάθε τροποποίηση αυτού αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας.