

## **Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφίων**

### **1. Αντικείμενο του Κανονισμού**

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας εξειδικεύει τον ρόλο, τις αρμοδιότητες και την διαδικασία εκπλήρωσης αυτών και τα θέματα που αφορούν τη λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «Επιτροπή» ή «ΕΑΥ»), που προβλέπεται στο ν. 4706/2020, και στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας.

### **2. Γενικά- Σκοπός**

2.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας ορίζει ΜΙΑ Επιτροπή στην οποία ανατίθενται οι αρμοδιότητες που προβλέπει η νομοθεσία για την επιτροπή αποδοχών και την επιτροπή υποψηφιοτήτων σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 10 του ν. 4706/2020 και η οποία φέρει τον τίτλο «Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων».

2.2. Σκοπός της ΕΑΥ είναι ο εντοπισμός προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και η συνδρομή προς το Διοικητικό συμβούλιο κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων του σχετικά με την εξέταση της καταλληλότητας, επάρκειας και αποδοτικότητας των μελών και της σύνθεσής του ίδιου και των Επιτροπών του. Επίσης η ΕΑΥ είναι επιφορτισμένη με τον καθορισμό των αποδοχών των μελών του ΔΣ και λοιπών προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 109 έως 112 του Ν. 4548/2018 και στο άρθρο 11 του Ν. 4706/2020.

### **3. Σύνθεση και Θητεία της Επιτροπής**

3.1. Η ΕΑΥ είναι τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού συμβουλίου. Δύο τουλάχιστον εκ των μελών της είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020 και στον

Κώδικα εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί η Εταιρία. Ως μέλος της Επιτροπής δύναται να οριστεί και ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, χωρίς τη δυνατότητα α) συμμετοχής στον καθορισμό των αμοιβών του και β) της προεδρίας στην Επιτροπή, εφόσον δεν είναι ανεξάρτητος.

3.2. Ο Πρόεδρος της ΕΑΥ είναι Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3. Τα μέλη της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένου και του Προέδρου της δεν πρέπει να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με την αποστολή της Επιτροπής. Η συμμετοχή των μελών στην ΕΑΥ δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.4. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζονται τα 3 μέλη που τηρούν τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, από τα οποία ο ένας ορίζεται ως Πρόεδρος της Επιτροπής με την ίδια απόφαση.

3.5. Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι ίση με το διάστημα της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου, με δυνατότητα ανανέωσης της. Σε κάθε περίπτωση η θητεία τους στην επιτροπή δεν θα υπερβαίνει τα εννιά (9) χρόνια συνολικά. Ειδικότερα, μετά τη λήξη της θητείας των μελών της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι δυνατόν να ορίσει τα ίδια μέλη για την εκ νέου στελέχωση της Επιτροπής. Η σύνθεση της Επιτροπής παραμένει η ίδια καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας της (δεν υπάρχουν εναλλαγές) εκτός και αν υπάρχει λόγος αντικατάστασης κάποιου ή κάποιων από τα μέλη της (π.χ. παραίτηση).

#### **4. Αρμοδιότητες**

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Αρμοδιοτήτων διακρίνονται ως εξής:

##### Αποδοχές

4.1. Η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών, που υποβάλλεται προς έγκριση από την Γενική συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018

4.2. Η κατάρτιση σχεδίου πολιτικής αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και όσων προσώπων εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018 . Κατά την κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών και τον προσδιορισμό των αμοιβών θα πρέπει από την Επιτροπή να λαμβάνονται υπόψη, σύμφωνα με το άρθρο 111 του Ν. 4548/2018, ιδίως τα ακόλουθα:

(α) ο τρόπος με τον οποίο η συγκεκριμένη πολιτική αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας,

(β) οι συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

(γ) ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας,

(δ) τα κριτήρια για τη χορήγηση τυχόν μεταβλητών αποδοχών

(ε) τη διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρίας με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους λοιπούς όρους αυτών

(ς) τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλων προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η πολιτική Αποδοχών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρίας,

4.3. Η τροποποίηση της πολιτικής αποδοχών, όταν χρειάζεται,

4.4. Ο έλεγχος των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών και η διατύπωση γνώμης προς το Διοικητικό

Συμβούλιο πριν την υποβολή της έκθεσης προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν.4548/2018.

4.5. Η εισήγηση διορθωτικών ενεργειών σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της πολιτικής αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλείσεις ως προς την εφαρμογή της.

4.6. Η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των μελών ΔΣ και 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 Εταιρίας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.

4.7. Η ενημέρωση, παροχή συμβουλών και υποβοήθηση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσον αφορά στη διαμόρφωση, την αναθεώρηση και την επίβλεψη της εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών

4.8. Η αξιολόγηση του διορισμού εξωτερικών εμπειρογνομόνων από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σχετικά με την παροχή συμβουλευτικών ή υποστηρικτικών υπηρεσιών περί πολιτικής αποδοχών

4.9. Η παραλαβή και αξιολόγηση των περιοδικά υποβαλλόμενων, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, αναφορών της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου, με τις οποίες η εν λόγω Υπηρεσία υποβάλλει τις διαπιστώσεις της από εσωτερικό έλεγχο της πολιτικής αποδοχών που αυτή διενεργεί, καθώς και τις προτάσεις της για τυχόν αναθεώρηση της εφαρμοζόμενης πολιτικής αποδοχών, με γνώμονα ιδίως την αποτροπή της δημιουργίας κινήτρων για την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ή άλλων ασυμβίβαστων με τους στόχους της Εταιρίας συμπεριφορών.

4.10. Η ευθύνη καθοδήγησης και παρακολούθησης τυχόν εξωτερικού συμβούλου που προσληφθεί από την Εταιρία για θέματα αποδοχών, ο οποίος αναφέρεται στην Επιτροπή. Ο εξωτερικός σύμβουλος πρέπει να αναφέρεται ρητά στην ετήσια έκθεση της Εταιρίας μαζί με μία δήλωση για οποιαδήποτε

πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της Εταιρίας ή με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά.

#### Ανάδειξη Υποψηφίων

4.11. Ο εντοπισμός, ακολουθώντας διαφανείς και αποτελεσματικές διαδικασίες (όπως περιγράφεται στην ενότητα 5. «Διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου»), και η υπόδειξη (μέσω τεκμηριωμένων εισηγήσεων) προς το Διοικητικό Συμβούλιο προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας τα οποία διαθέτουν τα απαιτούμενα εκέγγυα ήθους, γνώσεων και εμπειρίας για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους.

4.12. Ο καθορισμός του αναλυτικού επιθυμητού προφίλ κάθε θέσης μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σε συμμόρφωση με την Πολιτική Καταλληλότητας και των εκάστοτε αναγκών της Εταιρίας για την πλήρωση της θέσης μέλους του ΔΣ. Για την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια που καθορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί η Εταιρία. Η επιλογή συνοδεύεται από αναλυτική τεκμηρίωση.

4.13. Η κατάρτιση καταλόγου υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που γνωστοποιείται στη Γενική Συνέλευση. Ο κατάλογος περιέχει τουλάχιστον τον αριθμό υποψηφίων προσώπων που πρόκειται να εκλεγούν

4.14. Η ετήσια κατ' ελάχιστο αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πριν τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης.

4.15. Η τακτική και έκτακτη αξιολόγηση της πλήρωσης των κριτηρίων Πολιτικής Καταλληλότητας που έχει υιοθετήσει η Εταιρία και, εφόσον

απαιτείται, η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο βελτιώσεων, αντικαταστάσεων κλπ.

#### Συνεργασία με άλλες επιτροπές του ΔΣ

4.16. Η συνεργασία με άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή τη Διοίκηση της Εταιρίας σε περίπτωση που οι δραστηριότητές τους ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στο σχεδιασμό και την ορθή λειτουργία της πολιτικής και πρακτικής των αποδοχών και η διασφάλιση της προσήκουσας συμβουλευτικής συμβολής των αρμόδιων Μονάδων της Εταιρίας

4.17. Η συνεργασία με άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλες μονάδες της Εταιρίας για ζητήματα της Πολιτικής Καταλληλότητας

4.18. Η συνεργασία με την Επιτροπή Ελέγχου κάθε φορά που οι δραστηριότητές της επηρεάζουν τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της πολιτικής αποδοχών.

#### Λοιπές Αρμοδιότητες

4.19. Η πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Πολιτικής Καταλληλότητας και η παρακολούθηση της εφαρμογής της.

4.20. Η υποβολή πρότασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την αναθεώρηση της Πολιτικής Εκπαίδευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των στελεχών της Εταιρίας.

4.21. Η μέριμνα για την αναφορά του έργου της ΕΑΥ καθώς και του αριθμού των συνεδριάσεων στην ετήσια δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας.

4.22. Η υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς την αποτελεσματικότητα και την εκπλήρωση των καθηκόντων του καθώς και των επιτροπών του, η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για την

αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων και η παρακολούθηση υλοποίησης των μέτρων για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών.

4.23. Η καθοδήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου για την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου του και του Διευθύνοντος Συμβούλου.

## **5. Διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

### I. Έναυσμα εκκίνησης της διαδικασίας

Η διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων κατάλληλων για την πλήρωση των θέσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να εκκινήσει:

- βάσει των πορισμάτων της διαδικασίας αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου (καταλληλότητας ή/και αποτελεσματικότητας),
- λόγω λήξης της θητείας,
- λόγω αποχώρησης ή απώλειας της ιδιότητας ενός μέλους για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.

### II. Καθορισμός απαιτούμενου Προφίλ

Η Επιτροπή προσδιορίζει βάσει της υφιστάμενης σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και της Πολιτικής Καταλληλότητας το επιθυμητό προφίλ θέσης του Διοικητικού Συμβουλίου προς κάλυψη.

### III. Αναζήτηση Υποψηφίων

Η Επιτροπή εκκινεί τις διαδικασίες αναζήτησης υποψήφιου μέλους οι οποίες δύναται να περιλαμβάνουν:

- την αναζήτηση προτάσεων και απόψεων λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και κάποιων εκ των μετόχων,

- την ανάθεση σε εξωτερικό σύμβουλο, όπου απαιτείται,
- άλλη διαδικασία/ ενέργεια που κρίνεται σκόπιμη.

#### IV. Αξιολόγηση υποψηφίων

Η Επιτροπή αξιολογεί κάθε υποψήφιο μέλος ως προς τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρία και του προφίλ του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα αξιολογούνται τα παρακάτω:

- η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, μέσω της εξέτασης του βιογραφικού και συνεντεύξεων με τον υποψήφιο,
- το ήθος και η φήμη, μέσω σχετικής έρευνας ιστορικού,
- η τυχόν δυνητική ή πραγματική κατάσταση ή άλλη σχέση που οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων,
- η ανεξαρτησία της κρίσης του,
- η δυνατότητα διάθεσης επαρκούς χρόνου βάσει των γνωστοποιήσεων λοιπών υποχρεώσεων του μέλους,
- η εκλεξιμότητα και ειδικότερα η μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές,
- η πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας βάσει των κριτηρίων του Ν. 4706/2020 για τα ανεξάρτητα μέλη.

Επίσης, αξιολογείται τεκμηριωμένα η εκπλήρωση των κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας και πολυμορφίας που απαιτούνται βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας από το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο βάσει της νέας προτεινόμενης σύνθεσης και ειδικότερα:

- η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο βάσει του Ν. 4706/2020, όπως εκάστοτε ισχύει
- η επίτευξη επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ (όχι λιγότερων από το 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του ΔΣ σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.4706/2020, όπως ισχύει),
- επάρκεια συλλογικών γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων.

#### V. Εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης των ανωτέρω κριτηρίων, η Επιτροπή καταρτίζει την πρότασή της προς εισήγηση του υποψήφιου μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο και της νέας σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου. Η πρόταση περιλαμβάνει:

- αναλυτικό βιογραφικό του μέλους,
- το αιτιολογικό της πρότασης ως προς τη κάλυψη του απαιτούμενου προφίλ της θέσης του μέλους ΔΣ προς πλήρωση,
- την επιβεβαίωση της κάλυψης των επιμέρους κριτηρίων συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρία.

Σε περίπτωση απόρριψης της πρότασης του υποψήφιου μέλους από το Διοικητικό Συμβούλιο η Επιτροπή επιλέγει εκ των λοιπών υποψήφιων μελών και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την πρότασή της.

### **6. Διαδικασίες Λειτουργίας της Επιτροπής**

6.1. Η Επιτροπή συνέρχεται κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου της και συνεδριάζει σε τακτή βάση μία φορά το χρόνο και έκτακτα, όποτε απαιτηθεί.

Μπορεί να προσκαλεί μέλη της Διοίκησης και οποιοδήποτε άλλο στέλεχος ή εμπειρογνώμονα, η παρουσία του οποίου, κατά την κρίση της, απαιτείται. Δεν απαιτείται πρόσκληση όταν συμμετέχουν όλα τα μέλη της Επιτροπής χωρίς να προβάλλουν αντίρρηση. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και μέσω τηλεδιάσκεψης, κατόπιν απόφασης του Προέδρου της.

6.2. Για τις συνεδριάσεις της ΕΑΥ απαιτείται απαρτία, δηλαδή η παρουσία του Προέδρου και ενός τουλάχιστον από τα μέλη της. Οι αποφάσεις της ΕΑΥ λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Σε περίπτωση συνεδριάσεων παρουσία δύο ατόμων, απαιτείται η απόφαση να είναι ομόφωνη.

6.3. Η Επιτροπή τηρεί πρακτικά και ενημερώνει εγγράφως το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα του έργου της μια φορά το έτος (μετά την τακτική της συνεδρίαση) ή εκτάκτως όποτε απαιτηθεί. Αντίγραφα των πρακτικών εκδίδονται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής.

6.4. Ο πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει προφορικά επίσης το Διοικητικό Συμβούλιο για το έργο της Επιτροπής και τις έκτακτες συνεδριάσεις της στα πλαίσια των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.

6.5. Η Επιτροπή χρησιμοποιεί τους πόρους που κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση των σκοπών της και μπορεί να προσφεύγει σε τρίτους (εξωτερικούς) συμβούλους για να επιτελέσει το έργο της. Στην περίπτωση αυτή, η Επιτροπή είναι αρμόδια για την παρακολούθηση των παρεχόμενων υπηρεσιών των συμβούλων.

6.6. Η Επιτροπή έχει πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού συμβουλίου σχετικά με τη διαμόρφωση και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών και τα άλλα ζητήματα της αρμοδιότητάς της.

