

Κανονισμός Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

Ver.02.11.02

Πίνακας Περιεχομένων

1. ΣΚΟΠΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	3
2. ΣΥΝΘΕΣΗ	3
3. ΘΗΤΕΙΑ.....	3
4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ	4
5. ΓΡΑΜΜΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ.....	5
6. ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ.....	5
7. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	7
8. ΙΣΧΥΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ	7

1. ΣΚΟΠΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αποσκοπεί στην υποβοήθηση/επικούρηση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας αναφορικά με:

(α) τις γενικές αρχές που διέπουν τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων της Εταιρίας, ειδικότερα δε την πολιτική αποδοχών, παροχών και κινήτρων για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, το Γενικό Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή (εφόσον αυτοί υφίστανται), σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας εν γένει και πάντως σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία, ενώ παράλληλα διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρίας.

(β) την αποτελεσματική και διαφανή διαδικασία για την ανάδειξη υποψήφιων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και διευθυντικών στελεχών ενώ παράλληλα φέρει την ευθύνη υλοποίησης της πολιτικής και των διαδικασιών που πρέπει να ακολουθούνται για τον διορισμό των μελών του Δ.Σ.

2. ΣΥΝΘΕΣΗ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων είναι τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Δύο (2) τουλάχιστον μέλη της Επιτροπής είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη της Επιτροπής διαθέτουν στο σύνολο τους επαρκείς γνώσεις και εμπειρία σε ό,τι αφορά την επιχειρηματική δραστηριότητα της εταιρίας, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την καταλληλότητα της σύνθεσης του Δ.Σ. και να εκφέρουν εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη αναφορικά με τη πολιτική αποδοχών και την εφαρμογή της.

Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, δυνάμει οικείας απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, εάν ανακαλέσει μέλος ή μέλη της Επιτροπής ή σε περίπτωση που μέλος της εκπέσει από την ιδιότητά του για οιονδήποτε λόγο, να ορίσει αντικαταστάτη του(ς). Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται τα μέλη της Επιτροπής να είναι λιγότερα από τρία (3).

Η συμμετοχή στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής σε άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου με την προϋπόθεση ότι δεν υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων.

3. ΘΗΤΕΙΑ

Ο ορισμός των μελών της Επιτροπής πραγματοποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας κατά τη συγκρότηση του τελευταίου σε σώμα, μετά την εκλογή του από τη Γενική Συνέλευση, για θητεία ίση με τη θητεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε κάθε περίπτωση όμως η θητεία των μελών στην Επιτροπή δε μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τα εννέα έτη. Σε περίπτωση αποχώρησης μέλους της Επιτροπής για οποιαδήποτε αιτία, αυτό αντικαθίσταται με απόφαση του Δ.Σ.

4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής συγκαλεί τα μέλη της, όσες φορές αυτό κρίνεται αναγκαίο και τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, με πρόσκληση, η οποία γνωστοποιείται σε αυτά δύο (2) εργάσιμες ημέρες τουλάχιστον πριν από τη συνεδρίαση. Στην πρόσκληση αναφέρονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, η ημερομηνία, η ώρα και ο τόπος της συνεδρίασης. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης καθώς και τα σχετικά έγγραφα θα τίθενται στη διάθεση εκάστου μέλους τουλάχιστον δύο ημέρες πριν από τη συνεδρίαση με κοινοποίηση δια ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και αυτόκλητα με την προϋπόθεση ότι παρίστανται όλα τα μέλη της.

Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει εξ αποστάσεως με κάθε πρόσφορο προς τούτο μέσο.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει έγκυρα επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης όταν παρίστανται τουλάχιστον δύο (2) μέλη, εκ των οποίων το ένα είναι ο Πρόεδρος. Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται κατά πλειοψηφία μετά από διαλογική συζήτηση. Σε περίπτωση ισοψηφίας, η ψήφος του Προέδρου λογίζεται ως διπλή.

Η Επιτροπή, κατά τη διακριτική ευχέρεια του Προέδρου της, έχει το δικαίωμα να προσκαλέσει οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο (ενδεικτική αναφορά: Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού, Νομικό Σύμβουλο) να παρευρεθεί στις συνεδριάσεις της, χωρίς δικαίωμα ψήφου. Επιπλέον, η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιεί οποιουδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους για την εκπλήρωση του σκοπού της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους.

Η Επιτροπή σε ετήσια βάση καταρτίζει και υποβάλλει στο Δ.Σ. συνοπτικό απολογισμό του έργου της, ο οποίος περιλαμβάνει αναφορά σχετικά με το επίπεδο της επάρκειας του εν ισχύ Κανονισμού Επιτροπής αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της εταιρίας, της εφαρμογής του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου σε θέματα σχετικά με την πολιτική αποδοχών καθώς και τις προτάσεις της προς το Δ.Σ. για οποιεσδήποτε αλλαγές κρίνει σκόπιμες.

Η Επιτροπή τηρεί πρακτικά για κάθε συνεδρίασή της, για την τήρηση των οποίων είναι υπεύθυνος ο Εταιρικός Γραμματέας του Δ.Σ. Τα πρακτικά τίθενται στη διάθεση όλων των μελών της Επιτροπής και του Δ.Σ.

Οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής δύναται να αιτηθεί να καταγραφεί η γνώμη του στα πρακτικά.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, ενημερώνει συνοπτικά το Δ.Σ. για τις εργασίες της μετά από κάθε συνεδρίασή της. Τα πεπραγμένα της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, καθώς και η συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις της,

αποτυπώνονται στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης που συντάσσει η Εταιρία, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ν. 4548/2018.

5. ΓΡΑΜΜΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

6. ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων έχει τα κάτωθι αναφερόμενα καθήκοντα:

Σχετικά με τις αποδοχές:

- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ν. 4548/2018.
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως αυτή προβλέπεται στο ν. 4548/2018. Επίσης διατυπώνει προτάσεις σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας και ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην πολιτική αποδοχών που έχει θεσπίσει η Εταιρία και αφορά τα λοιπά πρόσωπα πλην των μελών Δ.Σ.
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας γνώμη προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ν. 4548/2018.
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την πολιτική αποδοχών του προσωπικού της Εταιρίας ως αυτή προβλέπεται στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο περί Solvency II.
- Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώσει αδυναμία υλοποίησης των πολιτικών αποδοχών (: πολιτική αποδοχών μελών Δ.Σ. / πολιτική αποδοχών πλην μελών Δ.Σ. σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο περί Solvency II) ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή αυτών.

Σε περίπτωση που προσληφθεί κάποιος εξωτερικός σύμβουλος για θέματα αποδοχών, αυτός σε κάθε περίπτωση αναφέρεται στην Επιτροπή που έχει και την ευθύνη καθοδήγησης και παρακολούθησης. Ο εξωτερικός σύμβουλος αναφέρεται στην ετήσια έκθεση της Εταιρίας μαζί με μια δήλωση για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της Εταιρίας ή με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά.

Σχετικά με ανάδειξη υποψηφιοτήτων:

- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σε σχέση με την κατάρτιση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας, καθώς και της Πολιτικής Πολυμορφίας (εφόσον αυτή υφίσταται), των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

- Προβαίνει στην ανάδειξη τόσο των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών βάσει σαφώς προσδιορισμένης διαδικασίας. Η εν λόγω διαδικασία αυτή συνίσταται στα ακόλουθα βήματα:
 - ✓ στον καθορισμό ενός στοχευμένου προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει της στρατηγικής και των αναγκών της Εταιρίας, καθώς και της πολιτικής πολυμορφίας αυτής,
 - ✓ στον εντοπισμό των ελλείψεων όσον αφορά τις δεξιότητες για την επίτευξη του ανωτέρω προφίλ σύνθεσης, για παράδειγμα μέσω της χαρτογράφησης του υφιστάμενου συνόλου δεξιοτήτων του Δ.Σ. έναντι των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών της Εταιρίας και στον επακόλουθο προσδιορισμό της θέσης που πρέπει να καλυφθεί μέσω της αναλυτικής περιγραφής του ρόλου της εν λόγω θέσης, καθώς και των προσόντων και του χρόνου που απαιτείται για την εκπλήρωση αυτού του ρόλου,
 - ✓ στην επιλογή των κατάλληλων προσώπων από ευρεία ομάδα υποψηφίων (pool of candidates), λαμβάνοντας υπόψιν τα κριτήρια που τίθενται στην Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρίας, περιλαμβανομένης διαδικασίας συνεντεύξεων με υποψηφίους,
 - ✓ υποβολή πρότασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο με τους επιλεχθέντες υποψηφίους, ώστε στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο να θέσει αυτούς προς εκλογή στη Γενική Συνέλευση
- Προϊσταται, σε συνεργασία με τον Πρόεδρο του Δ.Σ. στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης του Δ.Σ., του Προέδρου και των Επιτροπών του, ως προς την αποτελεσματικότητα και την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και καθοδηγεί το Δ.Σ. κατά τη διαδικασία αξιολόγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Επανεξετάζει περιοδικά την ανεξαρτησία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και υποβάλλει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες,
- Προβαίνει σε κατάρτιση, επικαιροποίηση και υποβολή στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση πλάνου διαδοχής για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη,
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο για το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγράμματος εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και του πλάνου συνεχούς επιμόρφωσης των νέων μελών.

Σε κάθε περίπτωση, για την επιλογή των υποψηφίων, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψιν τους παράγοντες και κατά κριτήρια ως αυτά τίθενται στην Πολιτική Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και πάντως τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία.

Επισημαίνεται ότι η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων προκειμένου να διακριβώσει την πλήρωση των προϋποθέσεων και κριτηρίων που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις και την πολιτική καταλληλότητας που έχει υιοθετήσει η Εταιρία απευθύνεται στα αρμόδια όργανα και τις οργανωτικές μονάδες στο μέτρο των καθηκόντων τους (Δ.Σ., Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Νομικοί Σύμβουλοι, Εταιρικός Γραμματέας).

Τα αρμόδια όργανα και οι οργανωτικές μονάδες δέον να ελέγχουν την πλήρωση των εν λόγω προϋποθέσεων και κριτηρίων και να προσκομίζουν σχετικά πορίσματα/ γνωμοδοτήσεις στην

Επιτροπή. Περαιτέρω, η Επιτροπή Αποδοχών δύναται να αιτείται από τα υποψήφια μέλη να προσκομίσουν υπεύθυνη δήλωση με ειδικό περιεχόμενο.

7. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, αξιολογεί, ανά 3 έτη, την απόδοση και την αποτελεσματικότητά της (αυτοαξιολόγηση). Στη συνέχεια υποβάλλει στο Δ.Σ. προτάσεις που αφορούν τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών της. Η αυτό-αξιολόγηση της Επιτροπής γίνεται με υπευθυνότητα του Προέδρου της.

8. ΙΣΧΥΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο και αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας.

Κάθε τροποποίηση – μεταβολή εγκρίνεται από το Δ.Σ. κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

Ημερομηνία έγκρισης από το Δ.Σ.: 15/07/2021