

ΠΡΑΚΤΙΚΟ

Συνεδριάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της ανωνύμου εταιρίας υπό την επωνυμία «**ΛΑΝΑΚΑΜ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΚΛΩΣΤΟΨΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΜΠΟΡΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» με Αριθμό Γ.Ε.Μ.Η. 232901000 ,εδρευούσης εν Αθήναις και επί της οδού Μεσογείων αριθμ. 2-4 της 12^ς Ιουλίου του έτους δύο χιλιάδες είκοσι ένα (2021) ημέρα Δευτέρα και ώρα 17.00 μ.μ. εις τα γραφεία της έδρας της εταιρείας

ΠΑΡΟΝΤΕΣ :

1. Ιωάννης Κ. Δαμίγος
2. Δαμίγος Ι. Κωνσταντίνος
3. Ελισάβετ Κ. Δαμίγου
4. Βασίλειος Κ. Κωστόπουλος
5. Ελένη Β. Ζενάκου
6. Πλούμης Χ.Ιωάννης

ΘΕΜΑ :1. Έγκριση Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Προσκλίνει του Προέδρου σήμερα συνήλθε σε συνεδρίαση το Δ.Σ. το νεοεκλεγέν από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 12.7.2021, διαπιστωθείσης δε πλήρους απαρτίας εισέρχεται εις την συζήτησιν των θεμάτων της ημερησίας διατάξεως.

ΘΕΜΑ 1^{ον} :Έγκριση Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων .

Το Διοικητικό Συμβούλιο ομόφωνα και παμψηφεί εγκρίνει τον κατωτέρω Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων ο οποίο θα αναρτηθεί στον ιστότοπο <https://el.lanakam.eu/> της εταιρείας.

ΛΑΝΑΚΑΜ Α.Ε.

1941

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ
ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**



Ημερομηνία Έκδοσης: Ιούλιος 2021
Αριθμός Έκδοσης: 01

Περιεχόμενα

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ.....	3
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	4
3. ΘΗΤΕΙΑ.....	4
4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ	4
5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	5
6. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	5
7. ΕΥΘΥΝΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	6
8. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ	6
9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	6
10. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	9
10.1. Αξιολόγηση Καταλληλότητας Υποψηφίων Προσώπων ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου..	9
10.2. Έλεγχος Δικαιολογητικών και Έγκριση Υποψηφίου Προσώπου ως Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	9
10.3. Επαναξιολόγηση προσώπων.....	10
11. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ.....	10

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Τελευταία Τροποποίηση	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Ιούλιος 2021		Αρχική Έκδοση

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) έχει σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση της χρηστής και συνετής διαχείρισης της Εταιρείας «ΛΑΝΑΚΑΜ Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία»). Για το λόγο αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να απαρτίζεται από μέλη κατάλληλα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ώστε οι αποφάσεις που λαμβάνει να διασφαλίζουν την ασφάλεια και την ευρωστία της Εταιρείας και να ενισχύουν την εμπιστοσύνη του κοινού σε αυτή.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 152 του Ν. 4548/2018, να συμπεριλαμβάνει αναφορά στην Πολιτική Καταλληλότητας, στα πεπραγμένα των επιτροπών του άρθρου 10 του Ν.4706/2020, στα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας (ήτοι του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου και του Γενικού Διευθυντή), σε πληροφορίες για τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, και σε πληροφορίες για τον αριθμό μετοχών που κατέχει κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε κύριο διευθυντικό στέλεχος στην Εταιρεία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει και επιβλέπει την υλοποίηση του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης των διατάξεων 1 έως 24 και διασφαλίζει την σύσταση των Επιτροπών που καθορίζονται στο άρθρο 10 του Ν.4706/2020 οι οποίες είναι η εξής:

- Επιτροπή Ελέγχου
- Επιτροπή Αμοιβών
- Επιτροπή Υποψηφιοτήτων

2. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η Εταιρεία ακολουθώντας τις διατάξεις του άρθρου 10 του Ν.4706/2020, σύμφωνα με το οποίο ορίζεται ότι οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αμοιβών και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων είναι δυνατόν να ανατεθούν σε μία επιτροπή, όρισε με το από **12/07/2021** πρακτικό Διοικητικού Συμβουλίου της, την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, με αρμοδιότητες όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα 11 και 12 του Ν.4706/2020 και αναλύονται στην παράγραφο 6 του παρόντος.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Δύο (2) τουλάχιστον μέλη είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Πρόεδρος της επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος με εκλογή μεταξύ των μελών της Επιτροπής.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων διαθέτει τον παρόντα κανονισμό λειτουργίας, με τον οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, η διαδικασία σύγκλησης και συνεδριάσεών της, οι αρμοδιότητες της, καθώς επίσης και οι Πολιτικές εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων της.

3. ΘΗΤΕΙΑ

Ο Πρόεδρος και τα Μέλη της Επιτροπής τοποθετούνται για περίοδο ίση με την θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου. Είναι δυνατόν να τοποθετηθούν για περισσότερες από μία περιόδους, με την επανεκλογή τους. Στο μέτρο του δυνατού, οι αλλαγές στη σύνθεση της Επιτροπής πραγματοποιούνται σταδιακά.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους της Επιτροπής, ορίζει νέο μέλος σε αντικατάσταση και για χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του, τηρουμένων απαιτήσεων του άρθρου 82 του Ν. 4548/2018.

4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συνεδριάζει τουλάχιστον δύο (2) φορές ετησίως ή και έκτακτα, όποτε θεωρείται σκόπιμο και αναγκαίο κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου. Επιπλέον, η Επιτροπή μπορεί να συναντάται οποτεδήποτε κρίνεται σκόπιμο για την εξέταση θεμάτων, που παραπέμπονται σε αυτήν από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή το Δ.Σ., ο δε Πρόεδρος της Επιτροπής υποβάλλει αναφορά στο Δ.Σ. μετά από τη σχετική συνεδρίαση της Επιτροπής.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται όλα τα μέλη της. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών, ενώ σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Ο Πρόεδρος καθορίζει τα θέματα συζήτησης, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων και φροντίζει ώστε η Επιτροπή να ασκεί αποτελεσματικά τα καθήκοντα της.

Η Επιτροπή μπορεί, με απόφαση του Προέδρου της, να συνεδριάζει μέσω τηλεδιάσκεψης. Η συμμετοχή μέλους της Επιτροπής σε συνεδρίαση μέσω σύνδεσης τηλεδιάσκεψης θα θεωρείται έγκυρη για το σκοπό αυτό. Ο Πρόεδρος μπορεί επίσης να ζητεί από την Επιτροπή να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με ορισμένα έγγραφα μέσω ανταλλαγής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τηλεομοιοτυπιών ή επιστολών.

Τα πρακτικά συνεδριάσεων καταγράφουν τις αποφάσεις της Επιτροπής, εγκρίνονται από όλα τα μέλη και υπογράφονται.

5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων σύμφωνα με τα άρθρα 11 και 12 του Ν.4706/2020 και άρθρα 109 ως 112 του Ν. 4548/2018 έχει ως σκοπό να:

- 1.) 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,
- 2.) 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, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 4706/2020.
- 3.) 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
- 4.) Εντοπίζει και προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με διαδικασία του παρόντος Κανονισμού Λειτουργίας της.
- 5.) Λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, για την επιλογή των υποψηφίων και να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Καταλληλότητας που υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 3 του Ν.4706/2020.

6. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων έχει ως κύριες αρμοδιότητες για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου της, να διασφαλίζει ότι:

- 1.) Οι Πολιτικές Αποδοχών και Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας είναι σύμφωνες με την ισχύουσα νομοθεσία. Ελέγχει αν οι ισχύουσες εν λόγω Πολιτικές παραμένουν επικαιροποιημένες και εάν είναι απαραίτητο, διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές.
- 2.) Λαμβάνει δίκαιες, ισορροπημένες και ορθές αποφάσεις αναφορικά με τις προτεινόμενες 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.
- 3.) Επισκοπεί τις ενότητες της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας που σχετίζονται με τις αποδοχές και με τις σχετικές γνωστοποιήσεις στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.
- 4.) Επιβλέπει τη διαδικασία αξιολόγησης των Διευθυντικών Στελεχών διασφαλίζοντας ότι αυτή εφαρμόζεται με επάρκεια και σύμφωνα με τις διατάξεις της «Πολιτικής Πρόσληψης, Αξιολόγησης και Εκπαίδευσης» της Εταιρείας, επιβεβαιώνοντας έτσι ότι η Εταιρεία αξιοποιεί επαρκώς το Ανθρώπινο Δυναμικό της μέσω αποτελεσματικής διαδικασίας αξιολόγησης και εκπαίδευσης.

- 5.) Προτείνουν τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών
- 6.) Εναρμονίζουν τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της Διοίκησης της Εταιρείας με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της καθώς και των Μετόχων της, λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων όλων των άλλων ενδιαφερόμενων μερών της. Αποθαρρύνουν την υπερβολική ανάληψη κινδύνων, προάγουν την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και αποτρέπουν την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή ελαχιστοποιούν τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων που ενδέχεται να προκύψουν.

7. ΕΥΘΥΝΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη για την επιλογή των μελών των διοικητικών της οργάνων, τα οποία πρέπει να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας σύμφωνα με τις απαιτήσεις του θεσμικού πλαισίου τόσο κατά το διορισμό τους όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων παρακολουθεί τις υποχρεώσεις της Εταιρείας που απορρέουν από το περιεχόμενο του παρόντος Κανονισμού Λειτουργίας καθώς και της Πολιτικής Αποδοχών και της Πολιτικής Καταλληλότητας και το βαθμό συμμόρφωσης της Εταιρείας με αυτά.

Έχει την ευθύνη για την κατάρτιση καταλόγου των υποψηφίων εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που όντως θα διευθύνουν τη δραστηριότητα της Εταιρείας. Τα υποψήφια μέλη πρέπει να πληρούν τα εκάστοτε ισχύοντα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά καθορίζονται στο νόμο και τη σχετική Πολιτική της Εταιρείας.

8. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία, τις βέλτιστες πρακτικές και το οργανωτικό σχήμα της Εταιρείας, ορίζει τις παρακάτω θέσεις ως εμπλεκόμενες στον παρόντα κανονισμό:

- Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικά και Μη).
- Οι Γενικοί Διευθυντές και Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές / Διευθύνοντες Σύμβουλοι.
- Τα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας και ιδίως ο Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Όλα τα Πρόσωπα που αναφέρονται παραπάνω, με την ανάληψη της θέσης ευθύνης τους, λαμβάνουν γνώση και υποχρεούνται να τηρούν πιστά τις σχετικές Πολιτικές της Εταιρείας. Υποχρεούνται επίσης για την έγκαιρη υποβολή των προβλεπόμενων γνωστοποιήσεων προς τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σε περίπτωση γεγονότων που επηρεάζουν τις προϋποθέσεις συμμόρφωσης, καταλληλότητας και αξιοπιστίας τους.

9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι αρμόδια για την θέσπιση Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον:

- 1.) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών και
- 2.) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο,

Η Πολιτική Καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη συνέχεια στην Γενική Συνέλευση και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση πέντε κριτήρια:

1. Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων
2. Εχέγγυα Ήθους και Φήμη
3. Συγκρούσεις συμφερόντων και ανεξαρτησία κρίσης

4. Διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων και
5. Καταλληλότητα σε συλλογικό επίπεδο.

Τα εν λόγω κριτήρια περιγράφονται στις ακόλουθες παραγράφους.

9.1. Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες λειτουργίες και δραστηριότητες της Εταιρείας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Με τον όρο «εμπειρία» εξετάζεται τόσο η θεωρητική κατάρτιση που έχουν αποκτήσει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μέσω θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης όσο και η πρακτική εμπειρία από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν, είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να κατανοούν τις δραστηριότητες και τους βασικούς κινδύνους της Εταιρείας.

Η ύπαρξη των απαιτούμενων προϋποθέσεων, θα διαπιστώνεται μέσω αναλυτικών βιογραφικών σημειωμάτων με πληροφορίες για την κατάρτιση και την επαγγελματική τους εμπειρία και αντιγράφων τίτλων σπουδών και, κατά περίπτωση, επαγγελματικών πιστοποιήσεων. Η Εταιρεία δύναται να ζητά νομίμως επικυρωμένα αντίγραφα των ως άνω.

9.2. Εχέγγυα ήθους και Φήμη

Η καλή φήμη και το ήθος των μελών του Δ.Σ. αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία. Τα ανωτέρω, προσδιορίζονται κυρίως από την εντιμότητα και την ακεραιότητα που επιδεικνύουν τα μέλη ή τα υποψήφια μέλη.

Το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εφόσον δεν υπάρχουν ενδείξεις, αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν το αντίθετο.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντα τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και επαγγελματισμό. Μεταξύ άλλων, θα πρέπει να:

- διαθέτουν άμεμπτη ηθική. Ένα μέλος Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ως αμέμπτου ηθικής εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας.
- μην εμπíπτουν, τα ίδια ή/και τα συσχετιζόμενα με αυτά πρόσωπα σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και συναλλαγών με τρίτους ή ασυμβίβαστου, σύμφωνα με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης να πληρούν τα κριτήρια Ανεξαρτησίας του Κώδικα, εφόσον πρόκειται για ανεξάρτητα μη εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ 4 και 5 του ν. 4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

9.3. Ανεξαρτησία κρίσης

Κριτήριο καταλληλότητας είναι επίσης η διασφάλιση ότι τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξαρτησία κρίσης είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητα του.

Ως ανεξαρτησία νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντα του με αμερόληπτο τρόπο.

Για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης λαμβάνονται υπόψη μεταξύ άλλων:

- θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη και να ασκούν κριτική, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν συνετές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (δηλ. να ενεργούν με ανεξάρτητη βούληση). Η ανεξάρτητη βούληση μπορεί να επηρεαστεί από συγκρούσεις συμφερόντων.

9.4. Σύγκρουση Συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων, νοείται η πραγμάτωση των συμφερόντων ενός μέλους, σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας & Σύγκρουσης Συμφερόντων που έχει θεσπίσει, ορίζει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η αναγνώριση, η δημοσιοποίηση, ο περιορισμός, η διαχείριση και η αποτροπή περιπτώσεων συγκρούσεων συμφερόντων. Επίσης ορίζονται και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, εφόσον τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης.

Η Εταιρεία και το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωστοποιήσουν κάθε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων που εντοπίζουν και η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων αξιολογεί την επάρκεια ή μη των μέτρων αυτών, ώστε να αποφασίσει για την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

9.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων

Το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να διαθέτει για την εκτέλεση των καθηκόντων του τον χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντα του. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Οι πληροφορίες που υποβάλλονται στην Εταιρεία από τα υποψήφια μέλη Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να υπόκεινται σε έλεγχο για την ακρίβεια τους κι εφόσον υπάρξει ανάγκη διενεργούνται σχετικές έρευνες, λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Για την αξιολόγηση του κριτηρίου αυτού λαμβάνονται υπόψη τόσο ποσοτικοί όσο και ποιοτικοί παράγοντες.

Στους ποσοτικούς παράγοντες συγκαταλέγεται ο αριθμός των θέσεων σε Διοικητικά Συμβούλια που κατέχει ταυτόχρονα το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο οποίος περιορίζεται είτε:

- σε μία θέση εκτελεστικού μέλους διοικητικού οργάνου και δύο θέσεις μη εκτελεστικού μέλους είτε
- σε τέσσερεις θέσεις μη εκτελεστικού μέλους διοικητικού οργάνου.

Σε αυτόν τον κανόνα υπάρχουν ωστόσο δύο εξαιρέσεις:

- 1.) Δεν συνυπολογίζονται οι θέσεις σε διοικητικά όργανα οργανισμών οι οποίοι δεν επιδιώκουν πρωτίστως την επίτευξη εμπορικών σκοπών (Π.χ. μη κερδοσκοπικές αθλητικές ή πολιτιστικές ενώσεις, φιλανθρωπικές οργανώσεις, εκκλησίες, εμπορικά επιμελητήρια/συνδικαλιστικές οργανώσεις /επαγγελματικές ενώσεις κ.ά.). Ωστόσο, η παρουσία στο διοικητικό όργανο τέτοιων οργανισμών μπορεί να επηρεάζει τη συνολική διάθεση επαρκούς χρόνου και πρέπει να δηλώνεται στο πλαίσιο της γνωστοποίησης σχετικά με την καταλληλότητα.
- 2.) Ορισμένες πολλαπλές θέσεις, υπολογίζονται ως μία θέση («προνομιακός υπολογισμός»): Το θεσμικό πλαίσιο παρέχει επίσης τη δυνατότητα στις αρμόδιες αρχές να επιτρέπουν σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να κατέχουν μία πρόσθετη θέση μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Για την αξιολόγηση αυτή, επιπρόσθετα των ποσοτικών παραγόντων λαμβάνονται υπόψη και ποιοτικοί παράγοντες προκειμένου να αξιολογηθεί η επάρκεια του χρόνου που ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να διαθέτει για τα καθήκοντά του.

Στους ποιοτικούς παράγοντες περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων: το μέγεθος των οντοτήτων στις οποίες το στέλεχος κατέχει τις θέσεις αυτές, η φύση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους, καθώς και άλλες επαγγελματικές ή προσωπικές υποχρεώσεις.

9.6. Καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου ως συνόλου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά πρέπει να είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανωτάτων διοικητικών στελεχών.

Οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας συστήνεται να καλύπτονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει επίσης να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό,
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητα της,
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την πολυμορφία με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Σε εφαρμογή των ανωτέρω κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και η αποτροπή αποκλεισμών εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

10. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Για την αξιολόγηση των Υποψηφίων Προσώπων που θα καλύψουν θέσεις εργασίας Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας όπως επίσης και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, θα εφαρμόζεται η Πολιτική Προσλήψεων, Αξιολογήσεων και Εκπαίδευσης της Εταιρείας. Για την Αξιολόγηση Καταλληλότητας Υποψηφίων Προσώπων ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ακολουθούνται τα βήματα που περιγράφονται παρακάτω:

10.1. Αξιολόγηση Καταλληλότητας Υποψηφίων Προσώπων ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η αξιολόγηση καταλληλότητας των Υποψηφίων Προσώπων διενεργείται πριν την ανάδειξη του νέου μέλους ή των νέων μελών του Δ.Σ., αποτελεί δε ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο συνεπικουρείται από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Εάν για ειδικούς λόγους, η αξιολόγηση δε δύναται να ολοκληρωθεί πριν τον ορισμό του νέου μέλους, τότε θα πρέπει να ολοκληρωθεί το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο μέσα σε διάστημα έξι εβδομάδων από τον ορισμό του.

Για κάθε Υποψήφιο Πρόσωπο η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συγκεντρώνει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, συμπληρώνει σχετικό Ερωτηματολόγιο και καταρτίζει «Εκθεση Αξιολόγησης» και «Πίνακα Συγκριτικών Στοιχείων», ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία όλων των Υποψηφίων Προσώπων που αξιολογήθηκαν.

Στη συνέχεια, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συντάσσει την πρώτη εισήγηση, για την επιλογή του πλέον κατάλληλου Υποψηφίου Προσώπου, που πληροί τα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας που έχουν τεθεί, καθώς και το λόγο για τον οποίο η υποψηφιότητά του προτείνεται.

10.2. Έλεγχος Δικαιολογητικών και Έγκριση Υποψηφίου Προσώπου ως Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου

- 1.) Η Έκθεση Αξιολόγησης καθώς και η αρχική εισήγηση, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης της καταλληλότητας και της αξιοπιστίας του Υποψηφίου Προσώπου, αποστέλλονται στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού μαζί με τα δικαιολογητικά του Υποψηφίου Προσώπου. Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού φέρει την ευθύνη για τον έλεγχο και την έγκριση της πληρότητας και επάρκειας των προσκομιζόμενων δικαιολογητικών και του περιεχομένου τους. Κάθε απόκλιση από τα τεθέντα κριτήρια σημειώνεται στην Έκθεση Αξιολόγησης του Υποψηφίου Προσώπου.
- 2.) Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου της Έκθεσης Αξιολόγησης:
 - Στην περίπτωση που προέκυψε από τον έλεγχο των προσκομιζόμενων δικαιολογητικών ότι το Υποψήφιο Πρόσωπο ικανοποιεί τα τεθέντα κριτήρια, η Έκθεση Αξιολόγησης επιστρέφεται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, με σχετική σημείωση ότι το Υποψήφιο Πρόσωπο πληροί τα τεθέντα κριτήρια, είτε
 - Στην περίπτωση που προέκυψε από τον έλεγχο των προσκομιζόμενων δικαιολογητικών ότι το Υποψήφιο Πρόσωπο δεν ικανοποιεί τα τεθέντα κριτήρια, η Έκθεση Αξιολόγησης επιστρέφεται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, με σχετική σημείωση ότι το Υποψήφιο Πρόσωπο δεν πληροί τα τεθέντα κριτήρια και θα πρέπει να απορριφθεί η υποψηφιότητά του. Σε αυτή την περίπτωση η διαδικασία αξιολόγησης Υποψηφίων Προσώπων ξεκινάει εκ νέου (βλέπε παράγραφο 10.1).
- 3.) Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συντάσσει την τελική εισήγηση, η οποία συνοδευόμενη από την Έκθεση Αξιολόγησης και τον Πίνακα συγκριτικών στοιχείων, προωθείται για έγκριση σύμφωνα με τον Κανονισμό Εγκρίσεων της Εταιρείας.

10.3. Επαναξιολόγηση προσώπων

Για την ορθή διαχείριση της Εταιρείας από κατάλληλα πρόσωπα, τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παράγραφο 8 ανωτέρω, χρειάζεται να αξιολογούνται σε συνεχή βάση ως προς την ικανότητα να ανταπεξέρχονται επαρκώς στα καθήκοντά τους. Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συμμετέχει στη διαδικασία επαναξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.

11. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ ευθύς μετά την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα να επισκοπεί και να επαναξιολογεί τον Κανονισμό της σε ετήσια βάση και να προτείνει για έγκριση τις αλλαγές που κρίνει σκόπιμες.

Οποιαδήποτε τροποποίηση του Κανονισμού εγκρίνεται επίσης από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Ο κανονισμός λειτουργίας της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.

Μεθ' ο μη υπάρχοντος ετέρου θέματος εν τη ημερησία διατάξει προς συζήτησιν λύνεται η συνεδρίαση, εις πίστη δε συνετάγη το παρόν όπερ και υπογράφεται ως έπεται.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΑ ΜΕΛΗ

Ακριβές αντίγραφο από
το βιβλίο Πρακτικών
του Δ.Σ.

Αθήνα, 12.7.2021

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ Δ.Σ.

ΙΩΑΝΝΗΣ Κ. ΔΑΜΙΓΟΣ
Α.Δ.Τ. ΑΕ 107109