

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ  
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ  
ΥΠΟ-  
ΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΗΣ /  
ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ

ΕΚΔΟΣΗ  
1.0

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ  
29-04-2024



## **I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής ο «Κανονισμός»), (εφεξής η «Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων» ή «Επιτροπή»), έχει συνταχθεί σε εναρμόνιση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με τις αρμοδιότητες της Επιτροπής όπως προβλέπονται κατά τα άρθρα 10, 11 και 12 του Ν.4706/2020, ενώ παράλληλα, είναι σύμφωνος με όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και ακολουθεί τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία, ενώ τυχόν αιτιολογημένες αποκλίσεις του παρόντος κανονισμού από τον ανωτέρω Κώδικα του ΕΣΕΔ, περιλαμβάνονται ρητά στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης που συντάσσει η Εταιρεία.

Η Επιτροπή έχει πλήρη, ελεύθερη και απεριόριστη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων της και τις υλικές εγκαταστάσεις, το προσωπικό και τα στελέχη της Εταιρείας.

## **II. ΣΚΟΠΟΣ**

Σκοπός της Επιτροπής είναι:

- A. να διασφαλίζει ότι η σύνθεση, η δομή και η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου πληροί τις σχετικές νομικές, κανονιστικές και εποπτικές απαιτήσεις.
- B. να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής το «Διοικητικό Συμβούλιο» ή «το ΔΣ»), πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.
- Γ. να υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση υλοποίησης των βασικών αρχών και πολιτικών εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας .
- Δ. να μεριμνά ότι έχουν σχεδιαστεί και διαμορφωθεί οι κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με τη διαδικασία τακτικής αξιολογήσεως της αποδόσεως και της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και εκάστου Μέλους του.
- E. να μεριμνά για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της Πολιτικής Αποδοχών και της έκθεσης αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού



Συμβουλίου και παράλληλα την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την ευρύτερη πολιτική αμοιβών και παροχών, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η προσέλκυση και η παραμονή των κατάλληλων στελεχών και το σύστημα αποδοχών να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία και

ΣΤ. να παρακολουθεί και να εισηγείται τις προτάσεις αμοιβών και παροχών των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, δηλ. των στελεχών με γραμμή αναφοράς στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO), (όπως τον Γενικό Διευθυντή), όπως και των Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων και

Ζ. να λαμβάνει γνώση και να συναινεί επί των αμοιβών Προέδρων και λοιπών μελών όλων των Επιτροπών της Εταιρείας.

### **III. ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΘΗΤΕΙΑ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ**

Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη, η πλειοψηφία των οποίων, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου της Επιτροπής (εφεξής ο «Πρόεδρος»), είναι ανεξάρτητα.

Εφόσον ο Πρόεδρος δεν έχει οριστεί από το Δ.Σ. ή τη Γ.Σ., ορίζεται από την ίδια την Επιτροπή κατά τη συνεδρίαση συγκρότησης σε σώμα.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι ίση με το διάστημα της θητείας του ΔΣ. Σε κάθε περίπτωση, η θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών της Επιτροπής δεν δύναται να ξεπερνά τα εννέα (9) έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.

Ως μέλος της Επιτροπής δύναται να οριστεί και ο Πρόεδρος του ΔΣ, χωρίς τη δυνατότητα α) συμμετοχής του στον καθορισμό των αμοιβών του και β) της προεδρίας στην Επιτροπή εφόσον δεν είναι ανεξάρτητος.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες Επιτροπές της Εταιρείας.

### **IV. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**

Η Επιτροπή συνέρχεται κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου σε ετήσια τουλάχιστον βάση ή και συχνότερα κατά την κρίση του Προέδρου ή μετά από πρόταση ενός από τα μέλη της (κατ' ελάχιστο πριν την ανακοίνωση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, τη Γενική Συνέλευση («ΓΣ») για την ανάδειξη νέων μελών ΔΣ και εφόσον απαιτείται, για την επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας).



- Για τις συνεδριάσεις συντάσσεται ημερήσια διάταξη με τις απαραίτητες πληροφορίες, ώστε τα μέλη της Επιτροπής να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα και ενημερωμένα.
- Τα μέλη έχουν υποχρέωση να παρίστανται σε όλες τις συνεδριάσεις. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δι' αντιπροσώπου.
- Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής δύνανται να προσκληθούν και να συμμετάσχουν, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ο Πρόεδρος του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος ή άλλα στελέχη της εταιρείας ή εξωτερικοί σύμβουλοι που η Επιτροπή θα κρίνει σκόπιμο.
- Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου εάν είναι μέλος της Επιτροπής και ο Διευθύνων Σύμβουλος δεν συμμετέχουν και δεν παρίστανται στη συνεδρίαση της Επιτροπής όταν οι αποδοχές τους τίθενται ως αντικείμενο συζήτησης. Επίσης, δεν επιτρέπεται η παρουσία, ψηφοφορία μέλους της Επιτροπής κατά τη συζήτηση θέματος που το αφορά άμεσα και ατομικά ή έχει σύγκρουση συμφερόντων.
- Η Επιτροπή ορίζει Γραμματέα που μεριμνά για την κατάρτιση των πρακτικών της, τα οποία εγκρίνονται από τα μέλη της πριν την υποβολή σχετικών προτάσεων/ εισηγήσεων στο ΔΣ. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής κοινοποιεί κατά την κρίση του τα πρακτικά των συνεδριάσεων στο ΔΣ.
- Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρισταμένων. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.
- Η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση του σκοπού της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους για την παροχή των οποίων θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια (Άρθρο 10, Ν.4706.2020). Στην περίπτωση αυτή, η Επιτροπή είναι αρμόδια για την παρακολούθηση των παρεχόμενων υπηρεσιών των συμβούλων και μεριμνά για την αναφορά του έργου τους και τυχόν οποιαδήποτε σχέσης αυτών με την Εταιρεία ή μέλη του ΔΣ, στην ετήσια έκθεση της Εταιρείας.
- Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και μέσω τηλεδιάσκεψης, κατόπιν απόφασης του Προέδρου της.



## **V. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ**

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής έχουν ως ακολούθως:

### **A. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

#### **1. Ανάδειξη υποψήφιων μελών ΔΣ**

- Η εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο, προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση κατάλληλων κριτηρίων συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων πολυμορφίας). Τα κριτήρια αποτυπώνονται στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και εφαρμόζονται κατά τη διαδικασία επιλογής, αντικατάστασης και αξιολόγησης μελών Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η παροχή υποστήριξης και συνδρομής στο Διοικητικό Συμβούλιο για τον προγραμματισμό της πλήρωσης θέσεων και της ομαλής διαδοχής των μελών του.
- Ο καθορισμός του αναλυτικού επιθυμητού προφίλ κάθε θέσης μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σε συμμόρφωση με την Πολιτική Καταλληλότητας και των εκάστοτε αναγκών της Εταιρείας για την πλήρωση της θέσης μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η μέριμνα για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και ανάδειξη υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου με βάση το επιθυμητό προφίλ κάθε θέσης ΔΣ, ακολουθώντας διαφανείς και αποτελεσματικές διαδικασίες (όπως περιγράφεται στην ενότητα V κατωτέρω «Διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών ΔΣ») και η υποβολή των τεκμηριωμένων εισηγήσεων της στο Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και οι προτάσεις επί των αμοιβών τους κατά περίπτωση.
- Η μέριμνα για την αναφορά στη δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, του έργου και των συνεδριάσεων της Επιτροπής.

#### **2. Τακτική αξιολόγηση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου**

Η Επιτροπή σχεδιάζει και συντονίζει την εφαρμογή της διαδικασίας τακτικής αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών του και των εκτελεστικών μελών, διασφαλίζοντας ότι αυτή εφαρμόζεται με επάρκεια.

Στο ανωτέρω πλαίσιο η Επιτροπή:



- εκτιμά περιοδικά και τουλάχιστον ετησίως την καταλληλότητα της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και υποβάλλει εισηγήσεις προς αυτό σε σχέση με τυχόν απαιτούμενες μεταβολές.
- εκτιμά περιοδικά και τουλάχιστον ετησίως τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα σε ατομικό επίπεδο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και αυτού ως συνόλου και υποβάλλει σχετικές αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- αξιολογεί την απόδοση του Διευθύνοντος Συμβούλου κατά την εκάστοτε τρέχουσα οικονομική χρήση, σε συνάρτηση πάντοτε με τους στόχους του εγκεκριμένου Προϋπολογισμού και τις κρατούσες συνθήκες στην αγορά.
- Αξιολογεί τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ετησίως ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους και συνεργάζεται με εξωτερικό εξειδικευμένο σύμβουλο για διενέργεια ανά δύο (2) έτη για την ανεξάρτητη εξωτερική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και των μελών του.
- Η ετήσια κατ' ελάχιστο αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πριν τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης και των λοιπών κριτηρίων ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας όποτε προκύπτουν ζητήματα ή γεγονότα που απαιτούν την επαναξιολόγησή τους. Η Επιτροπή σε κάθε περίπτωση μη πλήρωσης των κριτηρίων καταλληλότητας, και εφ' όσον απαιτείται, υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτάσεις για την παύση και αντικατάστασή του μέλους (εντός 3 μηνών).

Η Επιτροπή συνοψίζει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τα οποία, αφού συζητηθούν μεταξύ των Μελών της Επιτροπής, παρουσιάζονται και συζητούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας όπου προτείνονται και αποφασίζονται μέτρα για την αντιμετώπιση πιθανών διαπιστωμένων αδυναμιών.

Στη διαδικασία αξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προΐσταται ο Πρόεδρος σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το Διοικητικό Συμβούλιο επίσης αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.



## **B. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

- Μεριμνά, τηρουμένων των άρθρων 109 έως και 112 του Ν. 4548/2018, για:
  - i. τη διατύπωση προτάσεων προς το ΔΣ σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018. Οι προτάσεις συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την εταιρική στρατηγική, τους στόχους και την επίτευξη αυτών, σε ατομικό (εκτελεστικά μέλη ΔΣ, ανώτατα διευθυντικά στελέχη) και εταιρικό επίπεδο και λαμβάνουν υπόψη την πολυπλοκότητα της δράσης της Εταιρείας, την έκταση των αρμοδιοτήτων και τον βαθμό ευθύνης των στελεχών,
  - ii. τη διατύπωση προτάσεων προς το ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των μελών ΔΣ, του Διευθύνοντος Συμβούλου και 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,
  - iii. την περιοδική επανεξέταση, κατ' ελάχιστον ανά τέσσερα (4) έτη, της Πολιτικής Αποδοχών Μελών ΔΣ ως προς τις αρχές της, ώστε να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια,
  - iv. την εξέταση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, και παροχή της γνώμης της προς το ΔΣ, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.
- Μεριμνά για την εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ αναφορικά με τα τυχόν προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς ή τυχόν χορήγησης μετοχών στα μέλη του ΔΣ και το προσωπικό της Εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών.
- Έχει την εποπτεία του συστήματος αξιολόγησης που αφορά τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας και υποστηρίζει τη διοίκηση στο σχεδιασμό αυτού.
- Μεριμνά για την αναφορά του έργου της, καθώς και του αριθμού των συνεδριάσεων στην ετήσια δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας εφόσον απαιτείται.
- Μεριμνά, για τη δημοσίευση του επικαιροποιημένου Κανονισμού Λειτουργίας της στον ιστότοπο της Εταιρείας.



- Υποστηρίζει τον Πρόεδρο του ΔΣ κατά την εισαγωγική ενημέρωση των νέων μελών του ΔΣ και κατά τη διαρκή επιμόρφωση και ενημέρωσή τους για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου τους βάσει της πολιτικής εκπαίδευσης μελών ΔΣ της Εταιρείας.

## **VI. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ**

### **A. 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 του μέλους,
- λόγω απώλειας της ιδιότητας ενός μέλους για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020,
- σε περίπτωση αύξησης του αριθμού των μελών που συνθέτουν το Διοικητικό Συμβούλιο,
- στο πλαίσιο του σχεδιασμού διαδοχής μελών Διοικητικού Συμβουλίου, αφού το Διοικητικό Συμβούλιο έχει λάβει υπόψη του τα πορίσματα της αξιολόγησης των μελών.

### **B. Καθορισμός απαιτούμενου Προφίλ**

Η Επιτροπή προσδιορίζει βάσει της υφιστάμενης σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, της Πολιτικής Καταλληλότητας και της Διαδικασίας Προσλήψεων και Αξιολόγησης Στελεχών το επιθυμητό προφίλ θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προς κάλυψη.

### **Γ. Αναζήτηση υποψηφίων**

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

- την αξιολόγηση ετοιμότητας υποψηφίων που έχουν αναγνωριστεί στο πλάνο διαδοχής των μελών ΔΣ της Εταιρείας αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη,
- την αναζήτηση προτάσεων και απόψεων λοιπών μελών του ΔΣ, των μετόχων και ενδιαφερόμενων μερών,
- την ανάθεση σε εξωτερικό σύμβουλο όπου απαιτείται,
- άλλη διαδικασία/ ενέργεια που κρίνεται σκόπιμη.





#### **Δ. Αξιολόγηση υποψηφίων**

Η Επιτροπή αξιολογεί κάθε υποψήφιο μέλος ως προς τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία και του Προφίλ του μέλους ΔΣ και ειδικότερα αξιολογούνται τα παρακάτω:

- η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, μέσω της εξέτασης του βιογραφικού και συνεντεύξεων με τον υποψήφιο,
- το ήθος, η αξιοπιστία και η φήμη, μέσω σχετικής έρευνας ιστορικού,
- η τυχόν δυννητική 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 ΔΣ ως σύνολο βάσει της νέας προτεινόμενης σύνθεσης και ειδικότερα:

- η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ (βάσει του Ν. 4706/2020 άρθρο 3 παρ. 1.β),
- 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 όπου σε περίπτωση κλάσματος ο αριθμός στρογγυλοποιείται στον αμέσως προηγούμενο ακέραιο αριθμό),
- επάρκεια συλλογικών γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων.

#### **Ε. Εισήγηση στο ΔΣ**

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης των ανωτέρω κριτηρίων, η Επιτροπή καταρτίζει την πρότασή της προς εισήγηση του υποψηφίου μέλους στο ΔΣ και της νέας σύνθεσης του ΔΣ. 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 Εταιρεία.



Σε περίπτωση απόρριψης της πρότασης του υποψήφιου μέλους από το ΔΣ, η Επιτροπή επιλέγει εκ των λοιπών υποψηφίων μελών και εισηγείται στο ΔΣ την πρότασή της.

### **ΣΤ. Αναφορές και απαιτήσεις δημοσιότητας**

Η Επιτροπή μεριμνά για τη δημοσιοποίηση των παρακάτω:

- ανάρτηση στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής, της Πολιτικής Καταλληλότητας μελών ΔΣ καθώς και των επικαιροποιημένων αναλυτικών βιογραφικών μελών του ΔΣ σε συνεχή βάση,
- ενημέρωση προς τη Γενική Συνέλευση ως προς το αναλυτικό βιογραφικό, το αιτιολογικό της πρότασης καθώς και την επιβεβαίωση της καταλληλότητας κάθε υποψήφιου μέλους και του ΔΣ ως σύνολο βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση (βάσει του Άρθρου 18 Ν. 4706/2020).

## **VII. ΙΣΧΥΣ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ**

Η Επιτροπή εισηγείται την αναθεώρηση του παρόντος κανονισμού στο ΔΣ της Εταιρείας όποτε κρίνει αναγκαίο και βάσει αλλαγών στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο. Επίσης, αξιολογεί επιπροσθέτως τον Κανονισμό ως προς την επάρκειά του κάθε τρία (3) έτη κατ' ελάχιστον.

Ο παρών Κανονισμός καθώς και κάθε τροποποίηση αυτού αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.