



**ΕΛΙΝΟΙΑ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε.**

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ
ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

(άρθρου 10 Ν.4706/2020)

Ιούλιος 2021



Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	3
2. Σύσταση Επιτροπής	3
3. Θητεία	3
4. Συνεδριάσεις	4
5. Ο Ρόλος της Επιτροπής	4
6. Αρμοδιότητες	5
7. Ευθύνη της Εταιρίας	5
8. Πρόσωπα που Εμπίπτουν στον Κανονισμό	6
9. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας	6
9.1 Επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων	7
9.2 Εχέγγυα ήθους και Φήμη	7
9.3 Ανεξαρτησία κρίσης	7
9.4 Σύγκρουση Συμφερόντων	8
9.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων	8
9.6 Καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου ως σύνολο	8
10. Διαδικασία Αξιολόγησης	9
10.1 Αξιολόγηση Καταλληλότητας Μελών	9
10.2 Αξιολόγηση Υποψηφίων Προσώπων	9
10.3 Επαναξιολόγηση προσώπων	10
11. Ισχύς και Αναθεώρηση του Κανονισμού	10

1. Εισαγωγή

Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) έχει σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση της χρηστής και συνετής διαχείρισης της Εταιρίας. Επί αυτού, η σύνθεσή του πρέπει να περιλαμβάνει μέλη τα οποία να είναι κατάλληλα για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, ώστε οι αποφάσεις που λαμβάνουν να διασφαλίζουν την εταιρία ως προς την ασφάλεια και την ευρωστία και να ενισχύουν το κλίμα εμπιστοσύνης του κοινού προς αυτή.

Σύμφωνα με το άρθρο 152 του Ν.4548/2018 το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, να συμπεριλαμβάνει αναφορές σχετικά με την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του ΔΣ, τα αναλυτικά βιογραφικά τους καθώς και αυτά των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, τα πεπραγμένα των επιτροπών του άρθρου 10 του Ν.4706/2020, πληροφορίες σχετικά με τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του καθώς και τις συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 24 του Ν. 4706/2020 η επίβλεψη, υλοποίηση και αξιολόγηση του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης υπόκειται στις αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου. Ομοίως το ΔΣ διασφαλίζει την σύσταση και λειτουργία των επιτροπών που ορίζονται από το άρθρο 10 του ίδιου νόμου και οι οποίες είναι :

- Επιτροπή Ελέγχου
- Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων

2. Σύσταση Επιτροπής Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων

Ακολουθούμενων των διατάξεων του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020, βάση των οποίων ορίζεται ότι οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες της Επιτροπής Αμοιβών και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων δύναται να ανατεθούν σε μια επιτροπή, η Εταιρία όρισε με το από 07/07/2021 πρακτικό συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, η οποία είναι επιφορτισμένη με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες οι οποίες ορίζονται στα άρθρα 11 και 12 του Ν.4706/2020.

Η σύνθεση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι τριμελής και απαρτίζεται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκ των οποίων δύο (2) τουλάχιστον είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Ως πρόεδρος της επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος και η εκλογή του πραγματοποιείται μεταξύ των μελών της επιτροπής.

Ο παρών κανονισμός λειτουργίας έγκειται στη λειτουργία της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, στον οποίο ορίζονται μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, οι αρμοδιότητές της, η διαδικασία σύγκλησης και συνεδριάσεών της καθώς και οι Πολιτικές εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων της.

3. Θητεία

Η θητεία του προέδρου και των μελών της Επιτροπής Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων ταυτίζεται χρονικά με την περίοδο θήτευσης του Διοικητικού Συμβουλίου. Είναι δυνατόν ο Πρόεδρος και τα μέλη να τοποθετηθούν για περισσότερες από μία περιόδους στην Επιτροπή, με την επανεκλογή τους. Οι αλλαγές στη σύνθεση της Επιτροπής Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων πραγματοποιούνται σταδιακά, στο βαθμό που αυτό καθίσταται δυνατό.

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας ιδιότητας ενός μέλους της επιτροπής για οποιαδήποτε αιτία, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει αντικαταστάτη στην επιτροπή ο οποίος ασκεί τα καθήκοντά του ως μέλος αυτής για χρονικό διάστημα έως τη λήξη της θητείας του σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 82 του Ν. 4548/2018.

Σε καμία περίπτωση η Επιτροπή δεν μπορεί να απαρτίζεται από λιγότερα από τρία (3) άτομα.

4. Συνεδριάσεις

Θεωρείται σκόπιμο και αναγκαίο, η επιτροπή να συνεδριάζει τουλάχιστον δύο (2) φορές ετησίως και σε έκτακτες περιπτώσεις, κατόπιν πρόσκλησης του προέδρου. Μπορεί επίσης να συνεδριάζει όποτε αυτό κρίνεται σκόπιμο με σκοπό την εξέταση θεμάτων τα οποία παραπέμπονται σε αυτήν από τον Πρόεδρο ή τα μέλη του ΔΣ, ενώ ο Πρόεδρος της Επιτροπής Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων, υποβάλλει αναφορά προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με τις συνεδριάσεις της επιτροπής.

Απαρτία στις συνεδριάσεις της επιτροπής υφίσταται όταν παρευρίσκονται όλα τα μέλη της. Η λήψη των αποφάσεων πραγματοποιείται με απόλυτη πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών, ενώ σε περιπτώσεις που επέλθει ισοψηφία υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Τα θέματα συζήτησης καθορίζονται από τον πρόεδρο, όπως επίσης και η συχνότητα και η διάρκεια των συνεδριάσεων, ενώ ο ίδιος φροντίζει ώστε η επιτροπή να είναι αποτελεσματική στην άσκηση των καθηκόντων της.

Δύνανται οι συνεδριάσεις της επιτροπής να πραγματοποιούνται και μέσω τηλεδιάσκεψης κατόπιν αποφάσεως του προέδρου. Η συμμετοχή μέλους της Επιτροπής σε συνεδρίαση τηλεδιάσκεψης θα θεωρείται έγκυρη για το σκοπό αυτό. Δύνανται επίσης ο Πρόεδρος να ζητεί από τα μέλη της επιτροπής να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με ορισμένα έγγραφα μέσω ανταλλαγής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τηλεομοιοτυπιών ή επιστολών.

Ο Πρόεδρος της επιτροπής είναι αρμόδιος για τη σύγκληση της Επιτροπής ενώ κάθε μέλος θα ειδοποιείται για τον τόπο, την ημερομηνία και την ώρα της κάθε συνεδρίασης. Τουλάχιστον μια μέρα νωρίτερα από την προγραμματισμένη συνεδρίαση της επιτροπής τα θέματα της ημερήσιας διάταξης καθώς και τα σχετικά έγγραφα, τίθενται στη διάθεση του κάθε μέλους, εκτός εάν ο πρόεδρος αποφασίσει διαφορετικά για συγκεκριμένο λόγο. Κατά τα λοιπά, θέματα της ημερήσιας διάταξης που θα αποστέλλονται στα μέλη της Επιτροπής σε διάστημα μικρότερο, θα γίνονται αποδεκτά προς συζήτηση στην επικείμενη συνεδρίαση, μόνο έπειτα από ομόφωνη απόφαση των μελών της Επιτροπής. Τα σχετικά έγγραφα μπορούν να διακινούνται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής καταγράφονται στα πρακτικά συνεδριάσεων, τα οποία εκκρίνονται από όλα τα μέλη, προσυπογράφοντας τα.

5. Ο Ρόλος της Επιτροπής

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:

- α.) Τη διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο, σχετικά με την υποβαλλόμενη προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν.4548/2018.
- β.) Τη διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Ν.4548/2018, αναφορικά με τις αποδοχές των προσώπων τα οποία εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, καθώς και σχετικά με τις αμοιβές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας και ιδίως του επικεφαλής της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 4706/2020.
- γ.) Την εξέταση όλων των πληροφοριών οι οποίες περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, στην οποία παρέχει τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν η έκθεση υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν.4548/2018.
- δ.) Τον εντοπισμό και τις προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την καταλληλότητα προσώπων για την απόκτηση ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, πάντα σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό λειτουργίας.
- ε.) Λαμβάνει υπόψη της και εξετάζει τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, για την επιλογή των υποψηφίων διατυπώνοντας προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Καταλληλότητας η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 3 του Ν.4706/2020.

6. Αρμοδιότητες

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι η αποτελεσματικότητα στην εκπλήρωση του ρόλου της καθώς και διασφαλίζει ότι:

- α.) Η Πολιτική Καταλληλότητας και η Πολιτική Αποδοχών της εταιρίας είναι σύμφωνες με τα ισχύοντα νομοθετικά πλαίσια. Επίσης ελέγχει εάν η ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών είναι επικαιροποιημένη και εναλλακτικά προβαίνει σε διατύπωση προτάσεων για τυχόν αλλαγές.
- β.) Λαμβάνει αποφάσεις δίκαιες, ορθές και ισορροπημένες αναφορικά με τις προτεινόμενες αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018.
- γ.) Επισκοπεί το περιεχόμενο της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρίας το οποίο σχετίζεται με τις αποδοχές και με τις σχετικές γνωστοποιήσεις στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.
- δ.) Προβαίνει σε επισκόπηση του πλαισίου μεταβλητών αποδοχών, διασφαλίζει ότι ακολουθείται δίκαιη και ανταγωνιστική δομή μεταβλητών αποδοχών εντός του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου των στελεχών που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών.
- ε.) Προτείνει τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών
- στ.) Προτείνει τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, την φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Τα κριτήρια επιλογής των μελών περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- ζ.) Προτείνει τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- η.) Τα συμφέροντα της εκτελεστικής ηγεσίας και της Διοίκησης της Εταιρίας εναρμονίζονται 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.
- θ.) Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια για την αξιολόγηση υποψηφίων μελών Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα Κριτήρια Καταλληλότητας και την Διαδικασία Αξιολόγησης Υποψήφιων Μελών ΔΣ, όπως αυτά περιγράφονται στον ισχύοντα Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής.

7. Ευθύνη της Εταιρίας

Η Εταιρία έχει την πρωταρχική ευθύνη για την επιλογή των μελών των διοικητικών της οργάνων, ως προς την πληρότητα των κριτηρίων 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 Εταιρίας οι οποίες απορρέουν από το περιεχόμενο του παρόντος Κανονισμού Λειτουργίας καθώς και της Πολιτικής Αποδοχών και της Πολιτικής Καταλληλότητας και το βαθμό συμμόρφωσης της Εταιρίας με αυτά.

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

Τουλάχιστον δύο (2) μήνες πριν από τη Γενική Συνέλευση κατά την οποία πρόκειται να εκλεγούν ένα ή περισσότερα εκ των ανωτέρω μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, για σκοπούς προληπτικής εποπτικής αξιολόγησης, υποβάλλεται ο σχετικός κατάλογος και λαμβάνεται έγκριση της καταλληλότητας των υποψηφίων.

8. Πρόσωπα που Εμπίπτουν στον Κανονισμό

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

- Τα Μέλη που απαρτίζουν τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικά και Μη), τα πρόσωπα που αναφέρονται στο άρθρο 110 του Ν.4548/2018 καθώς και τον επικεφαλής της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

Με την ανάληψη της θέσης ευθύνης τους τα ανωτέρω πρόσωπα, λαμβάνουν γνώση και υποχρεούνται να τηρούν πιστά τις σχετικές Πολιτικές της Εταιρίας. Υποχρεούνται επίσης να υποβάλλουν έγκαιρα προς τα αρμόδια όργανα της εταιρίας τις προβλεπόμενες γνωστοποιήσεις, σε περίπτωση γεγονότων τα οποία επηρεάζουν τις προϋποθέσεις συμμερφωσης, καταλληλότητας και αξιοπιστίας τους.

9. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

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

- όλες τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών,
- τα κριτήρια αξιολόγησης 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 σχετικά 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,
- την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Βασική προϋπόθεση ανάθεσης εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρίας σε τρίτα πρόσωπα ή την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιολύγες συναλλαγές Εταιρίας ή μη εισηγμένης εταιρίας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Περί αυτού κάθε υποψήφιο μέλος υποχρεούται να υποβάλλει στην Εταιρία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το ως άνω κώλυμα ενώ κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης από την αρμόδια υπηρεσία.

Σε περίπτωση που με βάση την πολιτική καταλληλότητας και αποδοχών της εταιρίας, διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρίας προβαίνει στην άμεση παύση και αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

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 Εταιρίας.

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

- Την επαγγελματική του κατάρτιση, την εμπειρία του και την επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων
- Εχέγγυα Ήθους και Φήμης του
- Συγκρούσεις συμφερόντων και ανεξαρτησία κρίσης
- Τη διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων και
- Την καταλληλότητά του 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 Εταιρίας 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 καθώς και η πρακτική εμπειρία την οποία έχουν αποκτήσει από προηγούμενες θέσεις ευθύνης που κατείχαν. είτε από άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι σε θέση να κατανοούν τη φύση και το εύρος των δραστηριοτήτων καθώς και τους βασικούς κινδύνους που αντιμετωπίζει η εταιρία.

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. Διευκρινίζεται ότι η Εταιρία δύναται να ζητά νομίμως επικυρωμένα αντίγραφα των ως άνω εγγράφων.

9.2 Εχέγγυα ήθους και Φήμη

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

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:

- να διαθέτουν άμεμπτη ηθική δεοντολογία. Ένα μέλος Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ως αμέμπτο ηθικής εάν δεν υπάρχει αντίθετη ένδειξη ή δεν υπάρχει λόγος εύλογης σχετικής αμφιβολίας.
- να μην εμπίπτουν, 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 των κριτηρίων της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου περί προστασίας 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 τυχάνουν σύνδεσης 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.

9.3 Ανεξαρτησία κρίσης

Κριτήριο καταλληλότητας αποτελεί επίσης η διασφάλιση ότι τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούν με ανεξάρτητη κρίση. Η ανεξάρτητη κρίση των μελών αποτελεί βασικό 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 ενεργεί υπό την ιδιότητα του «ανεξάρτητου» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 4706/2020.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνουν ορθές αποφάσεις στηριζόμενα στην αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους και συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις του διοικητικού οργάνου, διασφαλίζοντας την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Η αντικειμενικότητα ενός μέλους έγκειται στην αμερόληπτη στάση και επαγγελματική νοοτροπία του, η οποία επιτρέπει στο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του όπως πιστεύει και δίχως συμβιβασμούς ως προς την ποιότητα εκτέλεσής 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:

- Το θάρρος, η πεποίθηση και το σθένος ώστε να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς τα θέματα συζήτησης
- την ικανότητα να παραθέτουν εύλογα ερωτήματα στα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη και να ασκούν κριτική σε αυτά, και
- την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να ενεργούν ανεξάρτητα ως προς τα καθήκοντά τους, δηλαδή να είναι σε θέση να λαμβάνουν συνετές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις. Η ανεξάρτητη βούληση μπορεί να επηρεαστεί από συγκρούσεις συμφερόντων.

9.4 Σύγκρουση Συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων, νοείται η επιδίωξη και πραγμάτωση των συμφερόντων ενός μέλους, σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρίας προς αποκόμιση οφέλους.

Σύμφωνα με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που έχει θεσπιστεί από την εταιρία, ορίζεται ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αναγνώριση, η δημοσιοποίηση, ο περιορισμός, η διαχείριση και η αποτροπή περιπτώσεων συγκρούσεων συμφερόντων. Επίσης σε αυτήν ορίζονται και τυχόν περιπτώσεις και προϋποθέσεις που, κατ' εξαίρεση, θα ήταν αποδεκτό για ένα μέλος του Δ.Σ. να έχει συγκρουόμενα συμφέροντα, στην περίπτωση που τα εν λόγω συμφέροντα του μέλους περιορίζονται σημαντικά ή αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης και επιδίωξης του εταιρικού σκοπού

Οι περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων οι οποίες εντοπίζονται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να γνωστοποιούνται άμεσα και να αξιολογούνται κατάλληλα από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ως προς την επάρκεια και το μέτρο τους, ώστε να αποφασίσει για την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

9.5 Διάθεση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων

Η διάθεση χρόνου από το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί βασικό κριτήριο άσκησης των καθηκόντων και του ρόλου του με βάση την περιγραφή της θέσης του. Ο προσδιορισμός της επάρκειας του χρόνου λαμβάνει υπόψη την ιδιότητα και τις αρμοδιότητες οι οποίες έχουν ανατεθεί στο μέλος, καθώς και ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Διοικητικά Συμβούλια και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει ταυτόχρονα, καθώς και οι λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Οι πληροφορίες που υποβάλλονται στην Εταιρία 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 το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Το υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνεται από την εταιρία σχετικά με τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώσει στην εκτέλεση των καθηκόντων του και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

9.6 Καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου ως συνόλου

Για τη λήψη των αποφάσεών τους, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας συλλογικά πρέπει να συνεκτιμούν το επιχειρηματικό μοντέλο δράσης, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρία. 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 Εταιρίας 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 να είναι σε θέση να κατανοεί συνολικά και επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρίας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
- τον στρατηγικό σχεδιασμό και τις πτυχές του,
- Στοιχεία και καταστάσεις που παρέχονται στις χρηματοοικονομικές αναφορές,
- τη 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 Εταιρία ενθαρρύνει την πολυμορφία με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυνθετικής ομάδας μελών. Η συγκέντρωση ενός διευρυμένου φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξασφαλίζει την ποικιλία απόψεων και εμπειριών, η οποία έχει ως σκοπό την λήψη ορθολογικών αποφάσεων. Σε εφαρμογή των ανωτέρω κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο κατά τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και η αποτροπή αποκλεισμών εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

10. Διαδικασία Αξιολόγησης

10.1 Αξιολόγηση Καταλληλότητας Μελών

Η αξιολόγηση καταλληλότητας των υποψηφίων προηγείται της ανάδειξης του νέου μέλους του Δ.Σ και αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο συνεπικουρείται από την Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων. Εάν δεν είναι εφικτή η ολοκλήρωση της αξιολόγησης πριν τον ορισμό του μέλους, τότε αυτή θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί σε σύντομο χρονικό διάστημα και το αργότερο σε έξι (6) εβδομάδες μετά από τον ορισμό του.

10.2 Αξιολόγηση Υποψηφίων Προσώπων

Για την κατάθεση υποψηφιότητας ενός μέλους είναι απαραίτητη η συγκέντρωση των κατάλληλων δικαιολογητικών, η σύνταξη σχετικού ερωτηματολογίου και η κατάρτιση «Έκθεσης Αξιολόγησης» από την οποία συνεπάγεται ότι το υποψήφιο πρόσωπο ανταπεξέρχεται στα κριτήρια καταλληλότητας και αξιοπιστίας που έχουν τεθεί.

Μετά τον έλεγχο και την έγκριση του περιεχομένου της Έκθεσης, διαμορφώνεται, η πρώτη εισήγηση για την επιλογή του κατάλληλου υποψήφιου. Το υποψήφιο Πρόσωπο απορρίπτεται όταν δεν ικανοποιεί κρίσιμα κριτήρια. Σε περίπτωση που ο υποψήφιος ανταποκρίνεται εν μέρει στα κριτήρια που έχουν τεθεί και με την προϋπόθεση ότι αυτά δεν είναι κρίσιμα, δύναται να προταθεί στον πρόεδρο του Δ.Σ. ώστε ο υποψήφιος να προκριθεί προσωρινά. Οστόσο θα πρέπει εντός εξαμήνου να τεθούν και οι προϋποθέσεις στις οποίες το υποψήφιο Πρόσωπο πρέπει να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του. Σε περίπτωση που το Πρόσωπο που επελέγη, τελικώς δεν ανταποκριθεί εντός δμήνου, τότε αυτό αντικαθίσταται.



10.3 Επαναξιολόγηση προσώπων

Τα πρόσωπα τα οποία αναφέρονται στην παράγραφο 8 του παρόντος πρέπει να αξιολογούνται σε συνεχή βάση ως προς την ικανότητά τους να ανταπεξέρχονται επαρκώς στα καθήκοντά τους, με σκοπό την ορθότητα διαχείρισης της εταιρίας από αυτά.

11. Ισχύς και Αναθεώρηση του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός τέθηκε σε ισχύ ευθύς μετά την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας στις 7/7/2021. 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 Εταιρίας.

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