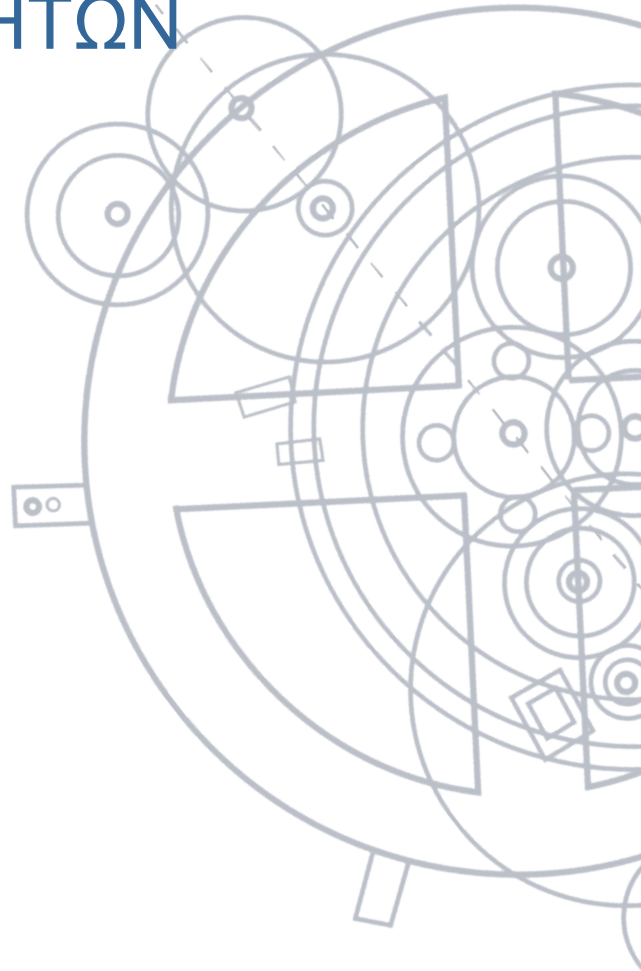


alphatrusthc

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ
ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ



Αναθεωρημένη Έκδοση 09.04.2025

Αρχική Έκδοση	17.12.2021
1 ^η Αναθεώρηση	20.12.2023
2 ^η Αναθεώρηση	18.04.2024
3 ^η Αναθεώρηση	09.04.2025

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	3
2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ.....	3
3. ΣΥΝΘΕΣΗ, ΔΟΜΗ, ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΚΑΙ ΘΗΤΕΙΑ.....	4
4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ.....	4
5. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	5
5.1. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ.....	5
5.1.1. Αρμοδιότητες ανάδειξης υποψήφιων μελών ΔΣ	5
5.1.2. Αρμοδιότητες εταιρικής διακυβέρνησης.....	6
5.1.3. Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών ΔΣ.	6
5.2. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	9
7. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ	10

1. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων» ή «Επιτροπή») της **«ALPHA TRUST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** (εφεξής «Εταιρεία»), 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, 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.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Σκοπός της Επιτροπής είναι:

Α) να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (εφεξής το "Διοικητικό Συμβούλιο" ή "το ΔΣ"), πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των θυγατρικών της (εφεξής οι «Θυγατρικές» και στο σύνολο «ο Όμιλος»), βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας και της διαδικασίας η οποία εγκρίνεται από τη γενική συνέλευση των μετόχων της. Επίσης να υποστηρίζει το ΔΣ για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση υλοποίησης των βασικών αρχών και πολιτικών εταιρικής διακυβέρνησης για τον Όμιλο και

Β) 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 των Θυγατρικών και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στον Όμιλο και

Γ) να λαμβάνει γνώση και να συναινεί επί της Πολιτικής Αποδοχών Εργαζομένων για το σύνολο των εργαζομένων στην Εταιρεία και τις Θυγατρικές, 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 εργαζομένων 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 στον Όμιλο, και

Δ) να παρακολουθεί και να εισηγείται τις προτάσεις αμοιβών και παροχών των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, δηλ. των στελεχών με γραμμή αναφοράς στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) της Εταιρείας και των Θυγατρικών, (ενδεικτικά Υπεύθυνοι Διευθύνσεων, Διευθυντής Οικονομικών Υπηρεσιών, Διευθυντής Εργασιών), όπως και των επικεφαλής των μονάδων εσωτερικού ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης εταιρικών κινδύνων και

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

3. ΣΥΝΘΕΣΗ, ΔΟΜΗ, ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΚΑΙ ΘΗΤΕΙΑ

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.

4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ

1. 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).
2. Για τις συνεδριάσεις συντάσσεται ημερήσια διάταξη με τις απαραίτητες πληροφορίες, ώστε τα μέλη της Επιτροπής να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα και ενημερωμένα.
3. Τα μέλη έχουν υποχρέωση να παρίστανται σε όλες τις συνεδριάσεις. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δι' αντιπροσώπου.
4. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρισταμένων. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.

5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και μέσω τηλεδιάσκεψης, κατόπιν απόφασης του Προέδρου της.
9. Η κατάρτιση και υπογραφή πρακτικού από όλα τα μέλη της Επιτροπής ισοδυναμεί με απόφασή της, ακόμη και αν δεν έχει προηγηθεί συνεδρίαση.

5. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

5.1. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

5.1.1. Αρμοδιότητες ανάδειξης υποψήφιων μελών ΔΣ

Στα καθήκοντα της Επιτροπής περιλαμβάνονται τα εξής:

1. Η εισήγηση στο ΔΣ προς έγκριση από τη ΓΣ κατάλληλων κριτηρίων συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας του ΔΣ 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 ΔΣ.
2. Η ετήσια αξιολόγηση του μεγέθους και της σύνθεσης του ΔΣ καθώς και της υφιστάμενης ισορροπίας προσόντων, γνώσεων, απόψεων και πολυμορφίας βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας.

3. Η παροχή υποστήριξης και συνδρομής στο ΔΣ της Εταιρείας και των Θυγατρικών για τον προγραμματισμό της πλήρωσης θέσεων και της ομαλής διαδοχής των μελών του.
4. Ο καθορισμός του αναλυτικού επιθυμητού προφίλ κάθε θέσης μέλους του ΔΣ σε συμμόρφωση με την Πολιτική Καταλληλότητας και των εκάστοτε αναγκών της Εταιρείας για την πλήρωση της θέσης μέλους του ΔΣ.
5. Η μέριμνα για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και ανάδειξη υποψηφίων μελών ΔΣ με βάση το επιθυμητό προφίλ κάθε θέσης ΔΣ, ακολουθώντας διαφανείς και αποτελεσματικές διαδικασίες (όπως περιγράφεται στην ενότητα 6 «Διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών ΔΣ») και η υποβολή των τεκμηριωμένων εισηγήσεων της στο ΔΣ καθώς και οι προτάσεις επί των αμοιβών τους κατά περίπτωση.
6. Η ετήσια κατ' ελάχιστο αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των μελών του ΔΣ 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 ΔΣ προτάσεις για την παύση και αντικατάστασή του μέλους (εντός 3 μηνών).
7. Η μέριμνα για την αναφορά στη δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, του έργου και των συνεδριάσεων της Επιτροπής.

5.1.2. Αρμοδιότητες εταιρικής διακυβέρνησης

Στα καθήκοντα της Επιτροπής περιλαμβάνονται τα εξής:

1. Η υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στο σχεδιασμό, επίβλεψη της υλοποίησης του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας των διατάξεων 1 έως 24 του Ν.4706/2020, λαμβάνοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.
2. Η υποστήριξη του ΔΣ για την περιοδική αξιολόγηση ανά τρία (3) τουλάχιστον οικονομικά έτη της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και η υποβολή εισηγήσεων στο ΔΣ με αναφορά στα δυνατά σημεία και προτάσεις βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς του.

5.1.3. Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών ΔΣ.

I. Έναυσμα εκκίνησης της διαδικασίας

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

- βάσει των πορισμάτων της διαδικασίας αξιολόγησης του ΔΣ (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 ΔΣ.

II. Καθορισμός απαιτούμενου Προφίλ

Η Επιτροπή προσδιορίζει βάσει της υφιστάμενης σύνθεσης του ΔΣ, της Πολιτικής Καταλληλότητας και της Διαδικασίας Προσλήψεων και Αξιολόγησης Στελεχών το επιθυμητό προφίλ θέσης ΔΣ προς κάλυψη.

III. Αναζήτηση Υποψηφίων

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

- την αξιολόγηση ετοιμότητας υποψηφίων που έχουν αναγνωρισθεί 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.

IV. 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 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 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 εγγύτερο ακέραιο αριθμό),
- επάρκεια συλλογικών γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων.

V. Εισήγηση στο ΔΣ

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης των ανωτέρω κριτηρίων, η Επιτροπή καταρτίζει την πρότασή της προς εισήγηση του υποψήφιου 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 υποψήφιων μελών και εισηγείται στο ΔΣ την πρότασή της.

VI. 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),

5.2. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- Μεριμνά, τηρουμένων των άρθρων 109 έως και 112 του ν. 4548/2018, για:
 - i. Την υποστήριξη και διατύπωση προτάσεων προς το ΔΣ σχετικά με τον σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018 καθώς και των θυγατρικών. Οι προτάσεις συνδέονται με το μέγεθος κάθε 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 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 Εταιρείας και των θυγατρικών, ιδίως των στελεχών με γραμμή αναφοράς στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) της Εταιρείας και των θυγατρικών, (ενδεικτικά Υπεύθυνοι Διευθύνσεων, Διευθυντής Οικονομικών Υπηρεσιών, Διευθυντής Εργασιών), όπως και των επικεφαλής των μονάδων εσωτερικού ελέγχου, κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης εταιρικών κινδύνων,
 - 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.
- Υποστηρίζει τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε ό,τι αφορά την επίβλεψη της αποτελεσματικής εφαρμογής των Πολιτικών Αποδοχών της Εταιρείας και των

θυγατρικών, καθώς και όλων των συναφών πρακτικών και διαδικασιών, προκειμένου να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με τις Πολιτικές Αποδοχών, όπου υφίσταται.

- Ενημερώνεται σε ετήσια βάση από κάθε θυγατρική σχετικά με τις σταθερές ετήσιες αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της και των στελεχών των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών κάθε Θυγατρικής, εφόσον αυτή υφίσταται, προκειμένου να διασφαλίσει ότι η προσέγγιση που υιοθετεί κάθε Θυγατρική σε σχέση με τις αποδοχές συμμορφώνεται με τις αρχές των Πολιτικών Αποδοχών του Ομίλου.
- Επισκοπεί το πλαίσιο μεταβλητών αποδοχών. Εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την έγκριση προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών για τους Υπαλλήλους της Εταιρείας και των θυγατρικών και εισηγείται το συνολικό ποσό για δαπάνες μεταβλητών αποδοχών για την Εταιρεία και για τις Θυγατρικές.
- 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 για την εισαγωγική ενημέρωση των νέων μελών ΔΣ του Ομίλου και για τη διαρκή επιμόρφωση και ενημέρωσή τους για την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου τους βάσει της πολιτικής εκπαίδευσης μελών ΔΣ της Εταιρείας και του Ομίλου.

7. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ 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.