

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

Πίνακας επικαιροποιήσεων

Έκδοση	Αιτιολογία	Ημερομηνία ισχύος
1	Αρχική έκδοση	Μάρτιος 2011
1η	Αναθεώρηση λόγω επιπρόσθετων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής	Αύγουστος 2015
2η	Αναθεώρηση λόγω εφαρμογής των διατάξεων του Ν. 4706/2020 και αλλαγών και προσθηκών σε θέματα αρμοδιοτήτων, οργάνωσης και λειτουργίας της Επιτροπής.	Ιούλιος 2021

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

1.	Σύσταση	4
2.	Σύνθεση.....	4
3.	Σκοπός.....	4
4.	Καθήκοντα και Αρμοδιότητες	4
4.1.	Αποδοχές.....	4
4.2.	Ορισμός Υποψηφιοτήτων	6
5.	Λειτουργία	9
6.	Θητεία	9
7.	Αξιολόγηση.....	10

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

1. Σύσταση

Η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων (η «Επιτροπή») της LAMDA DEVELOPMENT S.A. (η «Εταιρεία») συστάθηκε σύμφωνα με την από 01.03.2011 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (το «Δ.Σ.») και προέρχεται από τη σύμπτυξη της Επιτροπής Αποδοχών (σύσταση 16.07.2004) και της Επιτροπής Ορισμού Υποψηφίων & Εταιρικής Διακυβέρνησης (σύσταση 11.09.2007). Με την εφαρμογή των διατάξεων του Ν.4706/2020, κατέστη ανάγκη για εκ νέου σύσταση της Επιτροπής και προσαρμογή του Κανονισμού Λειτουργίας της.

Ειδικότερα, η λειτουργία της Επιτροπής διέπεται από τα άρθρα 10, 11 και 12 του Νόμου 4706/2020, τα άρθρα 109 ως 112 του Νόμου 4548/2018, και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020.

2. Σύμβαση

Η Επιτροπή αποτελείται από πέντε (5) μέλη κατά πλειοψηφία ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια του άρθρου 9, του Ν.4706/2020. Ειδικότερα, εκ των πέντε (5) μελών της Επιτροπής, τα τρία (3) είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά και τα δύο (2) μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι ανεξάρτητο κατά την έννοια του άρθρου 9, του Ν.4706/2020, μη εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της Επιτροπής διορίζονται από το Δ.Σ. της Εταιρείας.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής σε άλλες επιτροπές του Δ.Σ.

3. Σκοπός

Η Επιτροπή αποσκοπεί στην υποβοήθηση του Δ.Σ., σε ό,τι αφορά:

- i. τις γενικές αρχές, που διέπουν τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων της Εταιρείας, ειδικότερα δε την πολιτική αμοιβών, παροχών και κινήτρων για τα μέλη του Δ.Σ., τον Γενικό Διευθυντή ή τον Αναπληρωτή του εφόσον υφίσταται στην οργάνωση, καθώς και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας γενικότερα, καθώς και
- ii. την ενδυνάμωση των διοικητικών κέντρων της Εταιρείας, καθώς επίσης και την εξασφάλιση της αποτελεσματικής διοίκησης της Εταιρείας εντοπίζοντας, παρουσιάζοντας και υποδεικνύοντας τα κατάλληλα υποψήφια πρόσωπα για την πλήρωση θέσεων του Δ.Σ.. Ειδικότερα, για την επιλογή των υποψηφίων μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της, τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.


4. Καθήκοντα και Αρμοδιότητες

Οι βασικές αρμοδιότητες της Επιτροπής έχουν ως ακολούθως:

4.1. Αποδοχές

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

1. Διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. 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 Δ.Σ. 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.
3. Εξετάζει τις πληροφορίες, που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της Έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.
4. Έχει την ευθύνη να προσδιορίζει το σύστημα αποδοχών για τα μέλη του Δ.Σ και τα ανώτατα στελέχη και να προβαίνει σε σχετική εισήγηση επ' αυτών στο Δ.Σ., το οποίο αποφασίζει για αυτά ή και να εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση, όπου αυτό απαιτείται.
5. Εξετάζει προτάσεις που αφορούν μεταβλητές αμοιβές της διοίκησης της Εταιρείας και υποβάλει προτάσεις στο Δ.Σ., σε ό,τι αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών (δηλαδή εκτός των βασικών αποδοχών) αμοιβών στην Εταιρεία.
6. Εξετάζει προτάσεις της διοίκησης της Εταιρείας αναφορικά με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών και υποβάλει προτάσεις στο Δ.Σ. - και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, όταν αυτό απαιτείται.
7. Καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και τη βαρύτητά τους στην αρχή κάθε οικονομικού έτους, για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (bonus plan), με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας και τους επιχειρηματικούς της στόχους. Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους, αξιολογεί την εταιρική απόδοση έναντι των στόχων αυτών.
8. Εξετάζει τους προτεινόμενους από τη διοίκηση στόχους απόδοσης και τον συσχετισμό τους με τις μεταβλητές αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων στελεχών, ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων ή μετοχών και η υποβολή πρότασης προς το Δ.Σ.
9. Επανεξετάζει σε τακτά διαστήματα, τον μισθό των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
10. Εξετάζει και εισηγείται στο Δ.Σ. τη σύνδεση της αμοιβής των εκτελεστικών μελών με δείκτες σχετικά με θέματα ESG και βιώσιμης ανάπτυξης, που θα μπορούσαν να προσδώσουν μακροπρόθεσμη αξία στην Εταιρεία. Στην περίπτωση αυτή, διασφαλίζεται ότι οι δείκτες αυτοί είναι σχετικοί και αξιόπιστοι και προωθούν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση θεμάτων ESG και βιώσιμης ανάπτυξης.
11. Καθοδηγεί και παρακολουθεί τον εξωτερικό σύμβουλο, όταν αυτός έχει προσληφθεί για θέματα αποδοχών. Ο εξωτερικός σύμβουλος αναφέρεται στην ετήσια έκθεση της Εταιρείας μαζί με μία δήλωση για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της εταιρείας ή με μέλη του Δ.Σ. ατομικά.

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011


12. Εισηγείται προς το Δ.Σ. την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού.
13. Εισηγείται στο Δ.Σ., σε περίπτωση πρόωρης διακοπής της εργασιακής σχέσης εκτελεστικού μέλους του, την εξέταση πρόσθετης αποζημίωσης αποχώρησης, κατά περίπτωση.
14. Χρησιμοποιεί οποιουδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους.

4.2. Ορισμός Υποψηφιοτήτων

1. Επιλέγει τα υποψήφια μέλη Δ.Σ. λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.
2. Προσδιορίζει τις απαιτήσεις της Εταιρείας ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ., με στόχο την επίτευξη πληρότητας και ισορροπίας, γνώσης, εμπειρίας και ικανότητας διοίκησης.
3. Εισηγείται τα κριτήρια καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ., με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.
4. Προτείνει στο Δ.Σ. την Πολιτική Καταλληλότητας και παρακολουθεί την εφαρμογή της, με την υποστήριξη της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου, της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών, του Γραμματέα Δ.Σ. και της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, όπου κρίνεται σκόπιμο.
5. Τηρεί σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας, μέσω του Γραμματέα της Επιτροπής, την τεκμηρίωση αναφορικά με την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της.
6. Καταγράφει μέσω του Πρόεδρου της Επιτροπής, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα αναγκαία μέτρα για την αντιμετώπισή τους.
7. Εισηγείται στο Δ.Σ. τη στελέχωσή του με πρόσωπα ήθους και φήμης, που διαθέτουν αφενός μεν την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα και το ρόλο που αναλαμβάνουν, αφετέρου δε ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους.
8. Συμμετέχει στην επιλογή τρίτων προσώπων για την Επιτροπή Ελέγχου, όταν απαιτείται.
9. Επιλέγει τα κατάλληλα μεθοδολογικά εργαλεία διασφαλίζοντας ότι τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν, μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, αλλά και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

10. Παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., ιδίως για να εντοπίζονται, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.
11. Προβαίνει σε συγκεκριμένες ενέργειες στο τέλος κάθε εξαμήνου, προκειμένου να διασφαλίσει ότι πληρούνται τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας για κάθε μέλος του Δ.Σ., όπως περιγράφονται στη διαδικασία παρακολούθησης κριτηρίων καταλληλότητας.
12. Εξετάζει περιοδικά και με συνέπεια τις ανάγκες ανανέωσης του Δ.Σ.
13. Διαθέτει σαφώς προσδιορισμένη διαδικασία ανάδειξης υποψηφιοτήτων, η οποία εφαρμόζεται με διαφάνεια και με τρόπο που να κατοχυρώνει την αποτελεσματικότητά της.
14. Εντοπίζει και προτείνει προς το Δ.Σ. πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Δ.Σ βάσει συγκεκριμένης διαδικασίας.
15. Διαθέτει πλαίσιο πλήρωσης θέσεων και διαδοχής των μελών του Δ.Σ., ώστε να εντοπίζει τις ανάγκες πλήρωσης θέσεων ή αντικατάστασης και να διασφαλίζεται κάθε φορά η ομαλή συνέχεια της διοίκησης και η επίτευξη του σκοπού της Εταιρείας.
16. Διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του Δ.Σ. με τη σταδιακή αντικατάστασή τους, ώστε να αποφεύγεται η έλλειψη διοίκησης.
17. Επιτυγχάνει μέσω του πλαισίου διαδοχής, το οποίο λαμβάνει ιδίως υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης του Δ.Σ. τις απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στις δεξιότητες ώστε να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.
18. Εισηγείται προς το Δ.Σ., προκειμένου να διατυπώνεται προς τη Γ.Σ., την πλήρωση εκ μέρους των υποψηφίων προς εκλογή ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ των κριτηρίων ανεξαρτησίας, των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020 και τυχόν άλλων, που προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας ή στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αυτή υιοθετεί.
19. Προβαίνει σε συγκεκριμένες ενέργειες, προκειμένου να διασφαλίσει ότι τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. έχουν κατά τον χρόνο ανάληψης των καθηκόντων τους και διατηρούν κατά τη διάρκεια της θητείας τους την ιδιότητα αυτή. Για το σκοπό αυτό ελέγχει σε συνεχή βάση, τη συνδρομή των κριτηρίων ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων, μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.
20. Λαμβάνει υπόψη την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ., κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ.
21. Υιοθετεί πολιτική πολυμορφίας, με στόχο αφενός μεν την προώθηση της αναγκαίας διαφοροποίησης στο Δ.Σ., αφετέρου δε την επίτευξη της πολυσυλλεκτικότητας των μελών του. Κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., λαμβάνεται η αναγκαία πρόνοια, ώστε να εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

22. Τηρεί κατάλογο υποψηφίων μελών, που διαθέτουν εκείνα τα ειδικά χαρακτηριστικά, που απαιτούνται για την υλοποίηση του μακροπρόθεσμου σχεδιασμού της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, διασφαλίζει την ύπαρξη κατάλληλου πλάνου διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από τυχόν αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως των εκτελεστικών μελών και των μελών των επιτροπών του. Το πλάνο διαδοχής λαμβάνει ιδίως υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης του Δ.Σ., ώστε να επιτυγχάνονται οι απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στα ειδικά χαρακτηριστικά και να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.
23. Καταρτίζει ένα άρτιο πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου και μέριμα για:
- τον εντοπισμό των απαιτούμενων ποιοτικών χαρακτηριστικών που θα πρέπει να συγκεντρώνει το πρόσωπο του Διευθύνοντος Συμβούλου,
 - τη διαρκή παρακολούθηση και εντοπισμό πιθανών εσωτερικών υποψηφίων,
 - εφόσον κρίνεται σκόπιμο, την αναζήτηση πιθανών εξωτερικών υποψηφίων και
 - τον διάλογο με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων για τη θέση του και άλλων θέσεων ανώτερης διοίκησης.
24. Συμμετέχει στη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων, στο σχεδιασμό πλάνου διαδοχής για τα μέλη του Δ.Σ. και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη.
25. Καθορίζει βάσει βέλτιστων πρακτικών τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στα εξής:
- την αξιολόγηση του σώματος του Δ.Σ.,
 - τις ατομικές αξιολογήσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου,
 - το πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των μελών του Δ.Σ.,
 - το στοχευμένο προφίλ σύνθεσης του Δ.Σ. σε σχέση με την στρατηγική και την πολιτική καταλληλότητας της εταιρείας.
26. Πραγματοποιεί τη διαδικασία αξιολόγησης με τη μορφή ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων.
27. Μεριμνά για την ετήσια αυτοαξιολόγηση του Δ.Σ. και την περιοδική αξιολόγηση με εξωτερικό σύμβουλο τουλάχιστον ανά τριετία.
28. Καθοδηγεί το Δ.Σ. για την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης επικοινωνούνται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και λαμβάνονται υπόψη στον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών του.
29. Λαμβάνει, με τη συνδρομή του Γραμματέα του Δ.Σ. την έγγραφη επιβεβαίωση των μελών του Δ.Σ. κατά τον διορισμό τους, ότι αυτά αποδέχονται συνολικά τις πολιτικές, διαδικασίες και λοιπά εσωτερικά έγγραφα της Εταιρείας και δεσμεύονται από αυτά.
30. Εισηγείται προς το Δ.Σ. την αντικατάστασή μέλους του, σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι παύουν να συντρέχουν ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας στο πρόσωπο αυτού, με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και την σχετική διαδικασία παρακολούθησης των κριτηρίων ατομικής καταλληλότητας.
31. Εγκρίνει την Πολιτική Εκπαίδευσης των μελών του Δ.Σ.

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

32. Χρησιμοποιεί οποιουδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους.

5. Λειτουργία

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει έγκυρα επί των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, όταν παρίστανται τρία (3) μέλη αυτής, κατά πλειοψηφία ανεξαρτήτων.

Η Επιτροπή συνεδριάζει στην έδρα της Εταιρείας ή όπου αλλού προβλέπει το Καταστατικό της Εταιρείας, κατ' αναλογία του άρθρου 90 του ν. 4548/2018. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει με τηλεοπτική ή τηλεφωνική συνδιάσκεψη.

Η Επιτροπή συνεδριάζει μετά από πρόσκληση του Προέδρου της Επιτροπής, όσες φορές αυτό κρίνεται αναγκαίο, τουλάχιστον όμως μία (1) φορά το χρόνο. Στην πρόσκληση πρέπει να αναγράφονται με σαφήνεια και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης ορίζονται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής. Μετά την αποστολή των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, νέα θέματα μπορεί να προστεθούν εφόσον συμφωνεί το σύνολο των μελών της Επιτροπής. Μαζί με την πρόσκληση ή σε μεταγενέστερο χρόνο και πάντως εγκαίρως για την συνεδρίαση αποστέλλεται και συνοδευτικό υλικό, εφόσον υπάρχει.

Οι συζητήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής καταχωρίζονται σε πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 93 του Νόμου 4548/2018. Οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής δύναται να ζητήσει να καταγραφεί η γνώμη του στα πρακτικά.

Η κατάρτιση και υπογραφή πρακτικού από όλα τα μέλη της Επιτροπής ισοδυναμεί με απόφαση της, ακόμη και αν δεν έχει προηγηθεί συνεδρίαση. Στην περίπτωση αυτή γίνεται αναλογική εφαρμογή του άρθρου 94 του ν. 4548/2018 που προβλέπει για το Διοικητικό Συμβούλιο «Προσυπογραφή Πρακτικού χωρίς Συνεδρίαση».


Η Επιτροπή υποστηρίζεται από Γραμματέα, ο οποίος είναι μέλος της Επιτροπής ή Στέλεχος της Εταιρείας κατά την κρίση της Επιτροπής και σύμφωνα με την εκάστοτε απόφασή της.

Η Επιτροπή μπορεί να προσκαλεί στις συνεδριάσεις της, οποιοδήποτε μέλος του Δ.Σ., στέλεχος της Εταιρείας ή του Ομίλου ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο κρίνει ότι δύναται να συνδράμει στο έργο της.

6. Θητεία

Η θητεία των μελών της Επιτροπής ορίζεται με απόφαση του Δ.Σ., και λήγει με την λήξη της θητείας των μελών του Δ.Σ. με δυνατότητα ανανέωσης της.

Σε κάθε περίπτωση η θητεία των μελών στην Επιτροπή δεν μπορεί να υπερβαίνει τα εννιά (9) χρόνια συνολικά. Σε περίπτωση παραίτησης μέλους, το Δ.Σ. ορίζει με απόφασή του και με τα ίδια χαρακτηριστικά του παραιτηθέντος μέλους τον αντικαταστάτη του για το υπόλοιπο της θητείας του.

	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΟΡΙΣΜΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ	2 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία έναρξης ισχύος: 16/7/2021
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Μάρτιος 2011

7. Αξιολόγηση

Σε ετήσια βάση ή και νωρίτερα εφόσον προκύπτει σημαντικός λόγος που το επιβάλλει, η Επιτροπή αξιολογεί τον Κανονισμό Λειτουργίας της, ως προς την καταλληλότητα και την αποτελεσματικότητά του και τον υποβάλλει προς έγκριση στο Δ.Σ. Ο εκάστοτε ισχύον Κανονισμός Λειτουργίας αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.

Επίσης, η Επιτροπή σε ετήσια βάση προβαίνει σε αυτό-αξιολόγηση του έργου της, της λειτουργίας της και των συνολικών προσόντων των μελών της, μέσω της συμπλήρωσης σχετικού ερωτηματολογίου. Υπεύθυνος για την οργάνωση της εν λόγω αξιολόγησης είναι ο Πρόεδρος της Επιτροπής. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης συζητούνται από όλα τα μέλη της Επιτροπής και ο Πρόεδρος λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση τυχόν διαπιστωμένων αδυναμιών, που έχουν ως σκοπό τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η Επιτροπή ενημερώνει το Δ.Σ. για το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση τυχόν αδυναμιών. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της Επιτροπής λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και της εκπλήρωσης των καθηκόντων της Επιτροπής από το Δ.Σ., διαδικασία που λαμβάνει χώρα σε ετήσια βάση και η οποία περιγράφεται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας του Δ.Σ. και στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης.