



ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

*Ιούλιος 2021
Αριθμός Έκδοσης: 01*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	4
2. ΘΗΤΕΙΑ	4
3. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ	4
4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	5
5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	5
6. ΕΥΘΥΝΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	6
7. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ	7
8. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	7
9. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΩΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	7
10. ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	8
11. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΣΩΡΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ.....	8

Ιούλιος 2021

Αριθμός Έκδοσης:01

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

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

Ιούλιος 2021

Αριθμός Έκδοσης: 01

1. ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.» (εφεξής 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 16.07.2021 πρακτικό Διοικητικού Συμβουλίου της, την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, 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 (εφεξής και η «Επιτροπή») 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 συνεδριάσεων της, οι αρμοδιότητες της, καθώς επίσης και οι Πολιτικές εκπλήρωσης των αρμοδιοτήτων της.

2. ΘΗΤΕΙΑ

Ο Πρόεδρος και τα Μέλη της Επιτροπής τοποθετούνται για περίοδο ίση με την θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Τα Μέλη της Επιτροπής είναι δυνατόν να τοποθετηθούν για περισσότερες από μία περιόδους ως μέλη της Επιτροπής.

3. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συνεδριάζει όποτε θεωρείται απαραίτητο κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου της. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται και συμμετέχουν 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. Οι συνεδριάσεις της Επιτροπής συγκαλούνται από τον Πρόεδρό της. Κάθε μέλος θα ειδοποιείται για τον τόπο, την ώρα και την ημερομηνία κάθε συνεδρίασης. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, καθώς και τα σχετικά έγγραφα θα τίθενται στην διάθεση κάθε μέλους με επιμέλεια του Προέδρου της τουλάχιστον την προηγούμενη ημέρα από τη συνεδρίαση, εκτός εάν ο Πρόεδρος αποφασίσει να μην τα διαβιβάσει για συγκεκριμένο σημαντικό λόγο. Τα σχετικά έγγραφα μπορούν να διακινούνται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Τα πρακτικά συνεδριάσεων καταγράφουν τις αποφάσεις της Επιτροπής, εγκρίνονται από όλα τα μέλη της και υπογράφονται από τα τελευταία.

Ιούλιος 2021
Αριθμός Έκδοσης: 01

4. 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 τις αποδοχές των 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, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου,
- 2.) 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,
 - 3.) Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων μπορεί να ζητεί κάθε είδους επαγγελματική συμβουλή ή γνώμη και να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβουλών ή άλλων τρίτων, όταν απαιτείται.
- 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 διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Καταλληλότητας που υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων.

5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

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

- 1.) Η Πολιτική Αποδοχών και η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας είναι σύμφωνες με την ισχύουσα νομοθεσία.
- 2.) Επιβλέπει τη διαδικασία για τον καθορισμό των αποδοχών εντός της Εταιρείας για τα πρόσωπα που ορίζονται στην περίπτωση β) του άρθρου 11 του Ν. 4706/2020.
- 3.) Λαμβάνει δίκαιες, ισορροπημένες και ορθές αποφάσεις αναφορικά με τις προτεινόμενες αποδοχές των 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, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.
- 4.) Αξιολογεί την επίτευξη στόχων απόδοσης και την εκ των υστέρων προσαρμογή κινδύνων, περιλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων περί αρνητικού bonus.
- 5.) Επιβλέπει τη διαδικασία αξιολόγησης των Προϊσταμένων Τμημάτων/Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας διασφαλίζοντας ότι αυτή εφαρμόζεται με επάρκεια και σύμφωνα με τις διατάξεις της

Ιούλιος 2021

Αριθμός Έκδοσης:01

- «Πολιτικής Πρόσληψης, Αξιολόγησης και Εκπαίδευσης» της Εταιρείας, επιβεβαιώνοντας έτσι ότι η Εταιρεία αξιοποιεί επαρκώς το ανθρώπινο δυναμικό της μέσω αποτελεσματικής διαδικασίας αξιολόγησης και εκπαίδευσης.
- 6.) Προτείνει τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή την αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών.
 - 7.) Προτείνει τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - 8.) Προτείνει τα κριτήρια πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
 - 9.) Συμμετέχει στη διαδικασία επαναξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.
 - 10.) Μεριμνά για το πλάνο διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη τα πορίσματα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να επιτυγχάνονται οι απαιτούμενες αλλαγές στη σύνθεση ή στις δεξιότητες και να μεγιστοποιείται η αποτελεσματικότητα και η συλλογική καταλληλότητα του Διοικητικού Συμβουλίου. Επίσης καταρτίζεται αντίστοιχο πλάνο διαδοχής των ανωτάτων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.
 - 11.) Καταρτίζει και προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο το πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου, εφόσον υφίσταται, και μεριμνά 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.
 - 12.) ιβ.) Καταρτίζει και προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο το πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου, εφόσον υφίσταται. Καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης βάσει βέλτιστων πρακτικών και προϋσταται στα εξής:
 - αξιολόγηση του σώματος του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - ατομικές αξιολογήσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - πλάνο διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - στοχευμένο προφίλ σύνθεσης Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με τη στρατηγική και την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας.

6. 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.

Ιούλιος 2021

Αριθμός Έκδοσης: 01

Έχει την ευθύνη για την κατάρτιση καταλόγου των υποψηφίων εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που 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.

7. 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, εάν υφίστανται.
- Οι Προϊστάμενοι Τμημάτων και 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.

8. 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,
- 2.) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και
- 3.) την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας 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 Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του Ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το ως άνω κώλυμα και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την πολιτική καταλληλότητας και αποδοχών της Εταιρείας, 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 Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

Ιούλιος 2021

Αριθμός Έκδοσης: 01

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 στην Πολιτική Καταλληλότητας που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

9. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΩΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Για την Αξιολόγηση Καταλληλότητας Υποψηφίων Προσώπων ως Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ακολουθούνται τα βήματα που περιγράφονται παρακάτω:

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 και καταρτίζει «Έκθεση Αξιολόγησης», στην οποία καταγράφεται εάν το πρόσωπο αυτό ανταποκρίνεται επαρκώς στα κριτήρια καταλληλότητας.

Στην Έκθεση Αξιολόγησης, ανάλογα με τα προσόντα του, το υποψήφιο μέλος, εξετάζεται εάν:

- ικανοποιεί πλήρως τα κριτήρια,
- ανταποκρίνεται εν μέρει στα κριτήρια, οπότε και διευκρινίζεται εάν τα κριτήρια αυτά είναι κρίσιμα και ειδικότερα εάν με την απουσία τους:
 - (α) δεν διασφαλίζεται η εκπλήρωση των καθηκόντων με επαγγελματική επάρκεια και γνώση του αντικειμένου,
 - (β) δημιουργούνται κωλύματα σύμφωνα με τις προβλέψεις της νομοθεσίας.

Στη συνέχεια, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω και αφού προβεί σε έλεγχο των σχετικών δικαιολογητικών, 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.

Αναφορικά με κανόνες δημοσιότητας σημειώνεται ότι για την εκλογή των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη

Ιούλιος 2021

Αριθμός Έκδοσης: 01

γενική συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησής του, ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος, σχετικά με τα εξής:

- Την αιτιολόγηση της πρότασης του υποψήφιου μέλους.
- Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου μέλους, το οποίο περιλαμβάνει ιδίως πληροφορίες σχετικά με την παρούσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του, καθώς και τη συμμετοχή του σε θέσεις διευθυντικών στελεχών άλλων εταιρειών ή τη συμμετοχή του σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων άλλων νομικών προσώπων.
- Τη διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, και, εφόσον ο υποψήφιος προτείνεται για εκλογή ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, την πλήρωση των προϋποθέσεων που ορίζονται στο άρθρο 9 του Ν.4706/2020.

10. ΕΠΑΝΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Για την ορθή διοίκηση 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. Ο παρών Κανονισμός εγκρίθηκε με το από 16.07.2021 πρακτικό Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.