



ΕΛΒΕ Α.Β.Ε.Ε.

Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΑ.....	3
2. ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΥΝΘΕΣΗ & ΘΗΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ - ΥΠΟΧΡΕΑ ΠΡΟΣΩΠΑ - ΑΣΥΜΒΙΒΑΣΤΑ - ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	3
3. ΡΟΛΟΣ & ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ.....	3
3.1 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ	3
3.2 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ.....	4
4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ.....	6
5. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ.....	7
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ.....	8

1. ΓΕΝΙΚΑ

1.1 Η ΕΛΒΕ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής η «**Εταιρεία**») καταρτίζει και υιοθετεί τον παρόντα Κανονισμό Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής ο «**Κανονισμός**»), σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10, 11 και 12 του Ν. 4706/2020 «Για την εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (εφεξής ο «**Νόμος**»)

1.2 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «**Επιτροπή**») συστήθηκε ως ενιαία επιτροπή με σκοπό την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στην προσπάθεια διασφάλισης ότι η επιλογή υποψηφίων για το ΔΣ αλλά και ο καθορισμός των αποδοχών τους γίνεται με αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια, που συμβάλλουν στην μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας και στην προστασία των συμφερόντων των μετόχων. Για την επιλογή των υποψηφίων, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί, ενώ για τον καθορισμό των κριτηρίων αποδοχών λαμβάνει υπόψη της την Πολιτική Αποδοχών που υιοθετεί η Εταιρεία.

1.3 Η Επιτροπή διασφαλίζει την προστασία των συμφερόντων των μετόχων, μέσω της αντικειμενικής και αξιοκρατικής επιλογής και ανάδειξης των μελών του ΔΣ καθώς και της διαφανούς διαδικασίας για τον προσδιορισμό των αποδοχών τους, ωστόσο το ΔΣ διατηρεί ακέραιη την ευθύνη ατομική και συλλογική να ενεργεί προς το συμφέρον της Εταιρείας και να το προασπίζει. Κάθε διαφωνία μεταξύ των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της διαφωνίας μεταξύ των μελών της Επιτροπής και του ΔΣ θα πρέπει να επιλύεται σε επίπεδο ΔΣ.

2. ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΥΝΘΕΣΗ & ΘΗΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ - ΥΠΟΧΡΕΑ ΠΡΟΣΩΠΑ - ΑΣΥΜΒΙΒΑΣΤΑ - ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

2.1 Η Επιτροπή είναι τουλάχιστον τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Δύο (2) τουλάχιστον μέλη είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής. Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται από τα μέλη της και είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

2.2 Η ανεξαρτησία των μελών της Επιτροπής κρίνεται σύμφωνα με το Νόμο.

2.3 Η θητεία των μελών της Επιτροπής ελέγχου διαρκεί όσο και η θητεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με δυνατότητα ανανέωσής της. Σε κάθε περίπτωση η θητεία τους στην Επιτροπή δεν θα υπερβαίνει τα εννιά (9) χρόνια συνολικά.

2.4 Υπόχρεοι τήρησης του Κανονισμού είναι τα εκάστοτε μέλη της Επιτροπής και όλοι οι εμπλεκόμενοι (μέλη ΔΣ, Διοίκηση, Γραμματέας, Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου κλπ) οι οποίοι οφείλουν να τηρούν τις διατάξεις του Κανονισμού στο μέτρο που τους αφορούν και στο βαθμό που εμπλέκονται στο έργο της Επιτροπής.

2.5 Η συμμετοχή στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών και σε άλλες επιτροπές του ΔΣ που δεν εμπλέκονται στην καθημερινή διοίκηση και διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, τα μέλη όμως της Επιτροπής δεν μπορούν να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με τον σκοπό της Επιτροπής.

2.6 Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους, το ΔΣ ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του, νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε, για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του, τηρουμένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, των παρ. 1 και 2 του άρθρου 82 του Ν. 4548/2018, το οποίο εφαρμόζεται αναλόγως.

3. ΡΟΛΟΣ & ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

3.1 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ

3.1.1 Η Επιτροπή έχει τις κάτωθι αρμοδιότητες:

(α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών

που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018,

(β) 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,

(γ) 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, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018,

(δ) διατυπώνει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών εφόσον απαιτείται, και

(ε) ενημερώνει το ΔΣ για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.

3.1.2 Η Επιτροπή έχει την ευθύνη να προσδιορίζει το σύστημα αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα στελέχη και να προβαίνει σε σχετική εισήγηση επ' αυτών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει για αυτά ή και εισηγείται προς τη γενική συνέλευση, όπου αυτό απαιτείται.

3.1.3 Η Επιτροπή εξετάζει τακτικά και τουλάχιστον ετησίως την ανάγκη αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών, η οποία ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια ,σύμφωνα με τους στόχους και τα αποτελέσματα της Εταιρείας αλλά και τις σχετικές νομοθετικές αλλαγές. Στη συνέχεια εισηγείται τις αλλαγές στο ΔΣ, το οποίο εγκρίνει την νέα πολιτική αποδοχών και την υποβάλλει προς έγκριση στη γενική συνέλευση, συνοδευόμενη από σχετική έκθεση του ΔΣ, που περιγράφει και επεξηγεί όλες τις μεταβολές.

3.1.3 Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Η διαδικασία για την ανάπτυξη πολιτικής αποδοχών χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Οι πρόσθετες αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις.

3.1.4 Οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν σε επιτροπές για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης εμφανίζονται διακριτά στην έκθεση αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη γενική συνέλευση.

3.1.5 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασκούν ανεξάρτητη κρίση και διακριτική ευχέρεια όταν εγκρίνουν αποδοχές ή εισηγούνται στη γενική συνέλευση την έγκριση της πολιτικής αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τόσο ατομικές επιδόσεις όσο και την επίδοση της Εταιρείας.

3.1.6 Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι κανένα μέλος του ΔΣ δεν δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών.

3.1.7 Όταν έχει προσληφθεί κάποιος εξωτερικός σύμβουλος για θέματα αποδοχών αναφέρεται στην Επιτροπή που έχει και την ευθύνη καθοδήγησης και παρακολούθησης. 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 Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά.

3.2 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ

3.2.1 Η Εταιρεία παρακολουθεί σε διαρκή βάση την καταλληλότητα των μελών Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως για να εντοπίζουν, υπό το πρίσμα οποιουδήποτε σχετικού νέου γεγονότος, περιπτώσεις στις οποίες κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους.

3.2.2 Η Επιτροπή έχει τον πρωταρχικό ρόλο στη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων, στο σχεδιασμό πλάνου διαδοχής και για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη. Η Επιτροπή εξετάζει περιοδικά και με συνέπεια τις ανάγκες ανανέωσης

του Διοικητικού Συμβουλίου. Η διαδικασία ανάδειξης υποψηφιοτήτων από την Επιτροπή είναι σαφώς προσδιορισμένη και εφαρμόζεται με διαφάνεια και με τρόπο που να κατοχυρώνει την αποτελεσματικότητά της.

3.2.3 Η Εταιρεία διαθέτει πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό της Συμβούλιο. Η πολιτική καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στην γενική συνέλευση και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

3.2.4 Η επιτροπή αποδοχών και υποψηφιοτήτων προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο την πολιτική καταλληλότητας και παρακολουθεί την εφαρμογή της.

3.2.5 Η πολιτική καταλληλότητας, η οποία αποτελεί το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας περιλαμβάνει:

(α) τα κριτήρια της ατομικής καταλληλότητας, δηλαδή τον βαθμό στον οποίο ένα μέλος ΔΣ θεωρείται ότι έχει επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εκέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του,

(β) τα κριτήρια της συλλογικής καταλληλότητας, δηλαδή την ικανότητα των μελών να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, να συνδράμουν την Εταιρεία στην επίτευξη των ετήσιων στόχων της, να υποβάλλουν τις προτάσεις τους για την στρατηγική της Εταιρείας, όταν και τους ζητηθεί και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και εποικοδομητική κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

3.2.6 Η πολιτική καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή διαφάνειας και αναλογικότητας.

3.2.7 Τα κριτήρια αξιολόγησης της ατομικής καταλληλότητας είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

3.2.8 Η σύνθεση του ΔΣ πρέπει να αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Το ΔΣ πρέπει να έχει συλλογικά αρκετή εμπειρογνώσια και ο αριθμός των μελών του να είναι επαρκής ώστε να καλύπτει όλους τους τομείς γνώσης που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καθώς και να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή συζήτησης στο πλαίσιο λήψης αποφάσεων. Ταυτόχρονα, τα μέλη του ΔΣ συλλογικά πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να παρουσιάζουν τις απόψεις τους.

3.2.9 Επιπλέον, το ΔΣ ως σύνολο πρέπει να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

(α) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,

(β) τον στρατηγικό σχεδιασμό της,

(γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές και τις βασικές έννοιες της λογιστικής,

(δ) την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο

(ε) την κατανόηση και συμμόρφωση με τους Κανονισμούς και Πολιτικές που διέπουν την Εταιρεία,

(στ) την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,

(ζ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,

(η) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της,

(θ) την πολυμορφία και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, και

(ι) την βιώσιμη ανάπτυξή της.

3.2.10 Η Επιτροπή έχει τις κάτωθι αρμοδιότητες:

- (α) συμμετέχει στον προσδιορισμό των κριτηρίων επιλογής και των διαδικασιών ανάδειξης των μελών του ΔΣ,
- (β) υποβάλλει προτάσεις για την διασφάλιση πολυμορφίας περιλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων,
- (γ) υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την ανάδειξη των υποψήφιων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης πολιτικής καταλληλότητας,
- (δ) διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψήφιων μελών ΔΣ στο πλαίσιο της εγκεκριμένης πολιτικής καταλληλότητας,
- (ε) υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της πολιτικής καταλληλότητας εφόσον απαιτείται,
- (στ) αξιολογεί περιοδικά το μέγεθος και τη σύνθεση του ΔΣ και υποβάλλει προτάσεις προς εξέταση σχετικά με το επιθυμητό προφίλ του,
- (ζ) αξιολογεί την εκάστοτε ισορροπία προσόντων, γνώσεων, απόψεων, ικανοτήτων, εμπειρίας σχετικής με τους εταιρικούς στόχους καθώς και μεταξύ των φύλων και με βάση αυτή την αξιολόγηση, περιγράφει το ρόλο και τις ικανότητες που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων,
- (η) ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της πολιτικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων,
- (θ) διαμορφώνει μαζί με την Εταιρεία πρόγραμμα α) εισαγωγικής ενημέρωσης μετά την επιλογή και κατά την έναρξη της θητείας των νέων μελών Διοικητικού Συμβουλίου και β) συνεχούς ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών σε θέματα που αφορούν στην Εταιρεία,
- (ι) καταρτίζει άρτιο πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου, η οποία μεριμνά στην περίπτωση αυτή για:
 - (ια) εντοπισμό των απαιτούμενων ποιοτικών χαρακτηριστικών που θα πρέπει να συγκεντρώνει το πρόσωπο του Διευθύνοντος Συμβούλου,
 - (ιβ) διαρκή παρακολούθηση και εντοπισμό πιθανών εσωτερικών υποψηφίων,
 - (ιγ) εφόσον κρίνεται σκόπιμο, αναζήτηση πιθανών εξωτερικών υποψηφίων, και
 - (ιδ) διάλογο με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων για τη θέση του και άλλων θέσεων ανώτερης διοίκησης,
- (κ) συνδράμει το Διοικητικό Συμβούλιο στην κατάρτιση κατάλληλου πλάνου διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ

4.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί ετησίως την αποτελεσματικότητά του, την εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και των επιτροπών του.

4.2 Το Διοικητικό Συμβούλιο συλλογικά, καθώς και ο Πρόεδρος, ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογούνται ετησίως ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Τουλάχιστον ανά τριετία η αξιολόγηση αυτή διευκολύνεται από εξωτερικό σύμβουλο.

4.3 Στη διαδικασία αξιολόγησης προΐσταται ο Πρόεδρος σε συνεργασία με την Επιτροπή. Το Διοικητικό Συμβούλιο επίσης αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται η Επιτροπή και ο Αντιπρόεδρος.

4.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής μεριμνά για την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης θα πρέπει να επικοινωνούνται στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και να λαμβάνονται υπόψη στον προσδιορισμό των μεταβλητών αποδοχών του.

4.5 Η Επιτροπή βάσει βέλτιστων πρακτικών, καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στα εξής:

- αξιολόγηση του σώματος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ατομικές αξιολογήσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου,
- πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- στοχευμένο προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με την στρατηγική και την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας.

4.6 Κατά τη συνολική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η σύνθεση, η πολυμορφία και η αποτελεσματική συνεργασία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

4.7 Κατά την ατομική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η ιδιότητα του μέλους (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο), η συμμετοχή σε επιτροπές, η ανάληψη ειδικών αρμοδιοτήτων / έργων, ο χρόνος που αφιερώνεται, η συμπεριφορά καθώς και η αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας.

4.8 Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιούνται και συζητούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο και λαμβάνονται υπόψη στις εργασίες του σχετικά με τη σύνθεση, το πλάνο της ένταξης νέων μελών, την ανάπτυξη προγραμμάτων και άλλα συναφή θέματα του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε συνέχεια της αξιολόγησης, το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών.

4.9 Το Διοικητικό Συμβούλιο συμπεριλαμβάνει στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης συνοπτική περιγραφή της διαδικασίας ατομικής και συλλογικής αξιολόγησής του, των επιτροπών, καθώς και περίληψη των τυχόν ευρημάτων και των διορθωτικών ενεργειών. Η συχνότητα παράστασης κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου κατ' έτος στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τις επιτροπές, στις οποίες συμμετέχει το κάθε μέλος, δημοσιοποιείται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης.

4.10 Η διαδικασία αξιολόγησης πραγματοποιείται ενδεικτικά με τη μορφή ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων.

4.11 Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι υπεύθυνος για την οργάνωση της αξιολόγησης της Επιτροπής με τη βοήθεια ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων.

5. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

5.1 Ο Πρόεδρος της Επιτροπής συγκαλεί την Επιτροπή με πρόσκληση των μελών της επτά (7) ημέρες πριν την ημερομηνία συνεδρίασης. Η Επιτροπή συνεδριάζει τακτικά, τουλάχιστον δύο φορές ετησίως ή και έκτακτα, όποτε παρίσταται ανάγκη, τηρεί πρακτικά των συνεδριάσεων της και υποβάλλει αναφορές στο ΔΣ, εφόσον ζητηθούν ή είναι αναγκαίο.

5.2 Οι συνεδριάσεις πραγματοποιούνται στην έδρα της Εταιρείας ή κατ' αναλογία των ισχυόντων για το ΔΣ άρθρο 90 του Ν. 4548/2018.

5.3 Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον δύο μέλη της.

5.4 Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης καθώς και τα σχετικά έγγραφα, τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους τουλάχιστον επτά (7) ημέρες πριν από τη συνεδρίαση, είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε μέσω ταχυδρόμησης ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

5.5 Η Επιτροπή έχει δικαίωμα να προσκαλέσει στις συνεδριάσεις της οποιοδήποτε πρόσωπο που θεωρεί ότι μπορεί να τη συνδράμει στην εκτέλεση του έργου της.

5.6 Τα πρακτικά της Επιτροπής πρέπει να υπογράφονται από τα παρόντα μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 93 του Ν. 4548/2018.

5.7 Ο Γραμματέας του ΔΣ μπορεί να ασκεί και χρέη Γραμματέως της Επιτροπής.

5.8 Η Επιτροπή μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, και ως εκ τούτου θα πρέπει να της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

5.9 Η Επιτροπή έχει απρόσκοπτη και πλήρη πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζεται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της και διαθέτει τους πόρους που είναι απαραίτητοι για την υλοποίηση του έργου της.

5.10 Τα μέλη της Επιτροπής μπορούν να λαμβάνουν αμοιβές σύμφωνα με την εγκεκριμένη και ισχύουσα πολιτική αποδοχών της Εταιρείας.

5.11 Η Επιτροπή δεν υποκαθιστά την τυχόν υπάρχουσα επιτροπή αποδοχών και υποψηφιοτήτων σε θυγατρική της Εταιρείας, αλλά δύναται να διαβουλευέται ανά περίπτωση μαζί της.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ

6.1 Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το ΔΣ της Εταιρείας.

6.2 Ο Κανονισμός τροποποιείται όποτε απαιτείται.

6.3 Ο Κανονισμός δημοσιοποιείται στον ιστότοπο της Εταιρείας www.elvesa.gr.