

ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.



ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΑΒΕΕ

ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ. 21048426000

(σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10-12 του ν. 4706/2020, όπως ισχύει)

ΙΟΥΛΙΟΣ 2021

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	ΠΡΟΟΙΜΙΟ.....	3
2.	ΣΚΟΠΟΣ.....	3
3.	ΣΥΝΘΕΣΗ	4
4.	ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	5
5.	ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	6
5.1.1	Ως προς την Ανάδειξη Υποψηφιοτήτων	6
5.1.2	Ως προς τις Αποδοχές	7
6.	ΘΗΤΕΙΑ	8

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1.1 Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της εταιρίας «ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.» με αρ. ΓΕΜΗ 021048426000 (εφεξής η «**Εταιρεία**») αποτελεί μια επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία συγκροτήθηκε δυνάμει της από 14.07.2021 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου και με την οποία εγκρίθηκε ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής ο «**Κανονισμός**»).

1.2 Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής η «**Επιτροπή**») αποτελεί μια ενιαία επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με τα άρθρ. 10 - 12 του ν. 4706/2020 και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

1.3 Ο Κανονισμός αναρτάται στον ιστότοπο www.daiosplastics.com της Εταιρείας.

1.4 Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη να αξιολογεί σε εύλογα τακτικά χρονικά διαστήματα την επάρκεια του Κανονισμού της Επιτροπής και να εξετάζει την ανάγκη επικαιροποίησης του, εφόσον απαιτείται, ο οποίος εγκρίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

1.5 Στο πλαίσιο λειτουργίας της Επιτροπής και προς το σκοπό της υλοποίησης των καθηκόντων της, τα μέλη της Επιτροπής εξουσιοδοτούνται (με την έγκριση του παρόντος κανονισμού) από το Διοικητικό Συμβούλιο όπως έχουν απεριόριστη και απρόσκοπτη πρόσβαση, υπό την επιφύλαξη της τήρησης των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων,

- στα αρχεία και δεδομένα της Εταιρείας, και ειδικότερα στις πληροφορίες που αφορούν στα μέλη της Διοίκησης και στους εργαζόμενους εν γένει,
- σε όλα τα αρχεία, δεδομένα και πληροφορίες σχετικά με την έγκριση των Εκθέσεων Αποδοχών, όπως επίσης και τις σχετικές εκθέσεις της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, και
- σε όλα τα στοιχεία και πληροφορίες ως προς την σύνταξη, έγκριση, αξιολόγηση και παρακολούθηση εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών.

1.6 Η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιεί οιοσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους για την επίτευξη των υπο την ενότητα 2 αναφερόμενων σκοπών της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους, υπό την επιφύλαξη της προηγούμενης έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου.

1.7 Ο Κανονισμός, καθώς και τυχόν τροποποιήσεις αυτού, κοινοποιείται στα μέλη της Επιτροπής.

2. ΣΚΟΠΟΣ

2.1 Βασικό έργο της Επιτροπής είναι η διασφάλιση της ύπαρξης αποτελεσματικών και διαφανών διαδικασιών

ΔΑΪΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ Α.Β.Ε.Ε.

- αφενός για τον εντοπισμό και την ανάδειξη των υποψήφιων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών της Εταιρείας, την πρόσληψη των ανώτατων διευθυντικών στελεχών καθώς και τον ορισμό του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και
- αφετέρου για την κατάρτιση και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και της Έκθεσης Αποδοχών των άρθρων 110-113 Ν. 4548/2018 και για τη διευθέτηση οιοδήποτε ζητήματος άπτεται των αμοιβών και λοιπών παροχών που λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα μέλη των επιτροπών της Εταιρείας, ο Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη αυτής (εφόσον υφίστανται).

2.2 Υπό το ανωτέρω πλαίσιο, η Επιτροπή

- αξιολογεί την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των επιτροπών της, και
- γνωμοδοτεί για την ευθυγράμμιση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των μελών των επιτροπών της Εταιρείας, των ανώτατων διευθυντικών στελεχών (εφόσον υφίστανται) και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου με τους εταιρικούς στρατηγικούς στόχους, λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες κινδύνου και την παροχή οικονομικών κινήτρων.

3. ΣΥΝΘΕΣΗ

3.1 Η Επιτροπή αποτελείται από τουλάχιστον τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύο (2) εκ των οποίων είναι ανεξάρτητα σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρ. 4 του ν. 3016/2002 και του άρθρ. 9 του ν. 4706/2020 και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν την πλειοψηφία της Επιτροπής, ενώ ως Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρ. 4 του ν. 3016/2002 και του άρθρ. 9 του ν. 4706/2020 και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

3.2 Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του, νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε, για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του.

3.3 Η απώλεια της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου συνεπάγεται αυτοδίκαια και την απώλεια της ιδιότητας αυτού ως μέλους της Επιτροπής.

3.4 Ένας εκ των μελών της Επιτροπής ασκεί και καθήκοντα Γραμματέως, ο οποίος ορίζεται με απόφασή της Επιτροπής.

3.5 Η συμμετοχή στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες επιτροπές της Εταιρείας.

4. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

4.1 Η Επιτροπή συνεδριάζει, με πρόσκληση του Προέδρου, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος ή και συχνότερα, αν το απαιτούν οι περιστάσεις, και οπωσδήποτε πριν

- την κατάρτιση της Έκθεσης Αποδοχών και την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών, και
- την εκλογή οιοδήποτε προσώπου ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή οιασδήποτε επιτροπής της Εταιρείας, ή ως Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή ως ανώτατου διευθυντικού στελέχους της Εταιρείας

4.2 Πέραν των συνεδριάσεων αυτών, ο Πρόεδρος συγκαλεί την Επιτροπή όταν ο ίδιος, ή οποιοδήποτε από τα μέλη της ή ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου το θεωρούν απαραίτητο.

4.3 Στην πρόσκληση αναφέρονται τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, η ημερομηνία, η ώρα και τόπος της συνεδρίασης της Επιτροπής. Τα έγγραφα τα οποία αφορούν στα θέματα της ημερήσιας διάταξης της εκάστοτε συνεδρίασης, μπορούν να διακινούνται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Εφόσον παρίστανται όλα τα μέλη, η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει αυτόκλητα.

4.4 Η συνεδρίαση μπορεί να λαμβάνει χώρα δια ζώσης στην έδρα της Εταιρείας στο 12ο χλμ Βέροιας - Νάουσας, 59200 Νάουσα ή σε οποιονδήποτε τόπο πρόσφορο για τον σκοπό της συνεδρίασης. Η Επιτροπή μπορεί να συνεδριάζει και με τηλεδιάσκεψη, ή μέσω τηλεφωνικής σύνδεσης κάποιων ή όλων των μελών της. Κατ' αναλογία προς το άρθρο 94 παρ. 1 του ν. 4548/2018, όπως ισχύει, η κατάρτιση και υπογραφή πρακτικού από όλα τα μέλη της Επιτροπής ισοδυναμεί με απόφαση αυτής, ακόμη και αν δεν έχει προηγηθεί συνεδρίαση.

4.5 Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται όλα τα μέλη της. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών. Οι μη ομόφωνες αποφάσεις πρέπει να αναφέρονται ως τέτοιες στο Διοικητικό Συμβούλιο. Σε κάθε περίπτωση, τηρούνται σχετικά πρακτικά.

4.6 Μέλος της Επιτροπής δύναται να εξουσιοδοτήσει εγγράφως κάποιο άλλο μέλος προκειμένου να εκπροσωπηθεί στις συνεδριάσεις και να ψηφίσει για λογαριασμό του σε συγκεκριμένα θέματα της ημερησίας διάταξης. Κανένα μέλος δεν μπορεί να εκπροσωπεί παραπάνω από ένα άλλο μέλος της Επιτροπής.

4.7 Ο Πρόεδρος της Επιτροπής δύναται να καλεί οιοδήποτε διευθυντικό στέλεχος ή εργαζόμενο της Εταιρείας ή/και οποιονδήποτε εξωτερικό σύμβουλο να παραστεί σε συνεδρίαση.

4.8 Ο Γραμματέας της Επιτροπής είναι υπεύθυνος για την τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων της Επιτροπής. Οι συζητήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής καταχωρίζονται σε πρακτικά, με επιμέλεια του Προέδρου της, τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα μέλη. Αντίγραφα των πρακτικών εκδίδονται από τον Πρόεδρο ή το Γραμματέα της Επιτροπής.

4.9 Η έγκριση των αποφάσεων είναι δυνατόν να λάβει χώρα δια περιφοράς των σχετικών εγγράφων και δια της έγκρισης των πρακτικών που καταγράφουν τις αποφάσεις αυτές.

4.10 Εφόσον δεν ορίζεται ειδικότερα στο παρόν, εφαρμόζονται για τις συνεδριάσεις και τη λήψη αποφάσεων της Επιτροπής Αποδοχών αναλόγως τα άρθρα 89 – 93 του Ν. 4548/2018 και τα άρθρ. 23 -24 του καταστατικού της Εταιρείας.

5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

5.1 Η Επιτροπή έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες :

5.1.1 Ως προς την Ανάδειξη Υποψηφιοτήτων

- a. Τον έλεγχο της σύνθεσης, της δομής και της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να πληρούνται οι σχετικές νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.
- b. Τον καθορισμό των κριτηρίων επιλογής και διαδικασιών εντοπισμού, ανάδειξης και εκλογής ή επανεκλογής (μετά τη λήξη της θητείας) και την κατάρτιση διαδικασίας ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας η οποία περιλαμβάνει τουλάχιστον προβλέψεις περί της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο.
- c. Τη συνδρομή του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς τη διαπίστωση των προϋποθέσεων ανεξαρτησίας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρ. 4 του ν. 3016/2002 και του άρθρ. 9 του ν. 4706/2020 και την αξιολόγηση της ανά έτος.
- d. Την εισήγηση προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας της Πολιτικής Καταλληλότητας ή οιασδήποτε ουσιώδους τροποποίησης ή αναθεώρησης αυτής.
- e. Τον προσδιορισμό των απαιτήσεων της Εταιρείας σύμφωνα με το μέγεθος, τη σύνθεση του, τις απαιτήσεις διαφοροποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου, την τακτική περιοδική αξιολόγηση και την υποβολή προτάσεων αλλαγών – βελτιώσεων (ανανέωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- f. Τη διεκπεραίωση της διαδικασίας εντοπισμού και ανάδειξης των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των μελών των επιτροπών της Εταιρείας, καθώς και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και υποβολή σχετικής εισήγησης προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την υποβολή της σχετικής πρότασης προς τη Γενική Συνέλευση για την εκλογή τους (κατά το βαθμό που τα εν λόγω πρόσωπα εκλέγονται στις εν λόγω θέσεις με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης).
- g. Την υποβολή πρότασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την αξιολόγηση των μελών της Επιτροπής Ελέγχου, των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.
- h. Το μακροπρόθεσμο σχεδιασμό της διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνέχιση του έργου της διοίκησης της Εταιρείας και του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.
- i. Την υποβολή πρότασης στη Γενική Συνέλευση (ή και στο Διοικητικό Συμβούλιο σε περίπτωση αντικατάστασης κατά τα ανωτέρω των μελών της Επιτροπής), με τα υποψήφια πρόσωπα για την πλήρωση των θέσεων της Επιτροπής Ελέγχου σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στην

παρ. 1 του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει και τις σχετικές διατάξεις του εφαρμοζόμενου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

- j. Την αξιολόγηση της υφιστάμενης ισορροπίας προσόντων, γνώσεων και εμπειρίας στο Διοικητικό Συμβούλιο (συλλογικά) καθώς και την αξιολόγηση της απόδοσης και αποτελεσματικότητας εκάστου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (ατομικά), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου, τουλάχιστον μια φορά κάθε χρόνο, και με βάση αυτή την αξιολόγηση, η σαφής περιγραφή του ρόλου και των ικανοτήτων που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων ή/και αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η εν λόγω αξιολόγηση διενεργείται από το Διοικητικό Συμβούλιο από κοινού με την Επιτροπή. Κατά την αξιολόγηση του Προέδρου, προϋσταται η Επιτροπή.
- k. Η Επιτροπή βάσει βέλτιστων πρακτικών, καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης και προϋσταται 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 τη στρατηγική και την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας
- l. Κατά την συλλογική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπ' όψιν η σύνθεση, η πολυμορφία και η αποτελεσματική συνεργασία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Κατά την ατομική αξιολόγηση λαμβάνεται υπ' όψιν η ιδιότητα του μέλους (εκτελεστικό, μη εκτελεστικό, ανεξάρτητο) η συμμετοχή σε επιτροπές, η ανάληψη ειδικών καθηκόντων, ο χρόνος που αφιερώνεται, η συμπεριφορά καθώς και η αξιοποίηση των γνώσεων και εμπειρίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών μεριμνά για την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- m. Την υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την προώθηση της διαφοροποίησης μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας.
- n. Εξετάζει τα κριτήρια πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία κατά την πρόσληψη και αξιολόγηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών (εφόσον υπάρχουν) συμπεριλαμβανομένης της επαρκούς εκπροσώπησης ανα φύλο.
- o. Η Επιτροπή διαμορφώνει και εφαρμόζει πρόγραμμα α) εισαγωγικής ενημέρωσης μετά την επιλογή και κατά την έναρξη της θητείας των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και β) συνεχούς ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών στα θέματα που αφορούν στην Εταιρεία.
- p. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι υπεύθυνος για την οργάνωση της αξιολόγησης της Επιτροπής.

5.1.2 Ως προς τις Αποδοχές

- a. Την τροποποίηση/αναθεώρηση της Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τα άρθρ. 110-113 Ν. 4548/2018 για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τα ανώτατα διευθυντικά

στελέχη της Εταιρείας (εφόσον υπάρχουν, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών). Η Πολιτική Αποδοχών δύναται να περιλαμβάνει και το πλαίσιο αποδοχών και για τα λοιπά διοικητικά στελέχη και τους εργαζομένους της Εταιρείας. Η Επιτροπή καθορίζει και συμπεριλαμβάνει στην Πολιτική Αποδοχών κατ' ελάχιστο όλα τα στοιχεία τα οποία απαιτούνται από το ν. 4548/2018, το ν. 4706/2020 όπως τυχόν τροποποιηθεί και ισχύει, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, με όλες τις προσήκουσες διαφοροποιήσεις αναλόγως του ρόλου και των καθηκόντων εκάστου εξ αυτών των προσώπων.

- b. Την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, τις αποδοχές των μελών της παρούσας Επιτροπής και της Επιτροπής Ελέγχου και ειδικά του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των ανωτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη:
 - τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους,
 - την επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους,
 - την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας,
 - το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες.
- c. Την υποβολή ετησίως εισηγήσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με τις αποδοχές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών για την επερχόμενη εταιρική χρήση.
- d. Τη διασφάλιση της ισότητας στις αμοιβές και τη μη δημιουργία διακρίσεων με βάση το φύλο και την ηλικία.
- e. Την αξιολόγηση των ευρημάτων και των αποτελεσμάτων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο πλαίσιο της πιθανής αναθεώρησης/τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών.
- f. Τον έλεγχο του τελικού σχεδίου της ετήσιας έκθεσης αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της σχετικής έκθεσης στη Γενική Συνέλευση.
- g. Την επισκόπηση σε τακτική βάση των όρων των εκάστοτε εν ισχύ συμβάσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διοικητικών στελεχών με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- h. Την εξέταση και υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο (και μέσω του Διοικητικού Συμβουλίου στη Γενική Συνέλευση) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.
- i. Την παρακολούθηση της μισθολογικής εξέλιξης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των διευθυντικών στελεχών και των προσώπων που απασχολούνται στην Εταιρεία με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

6. ΘΗΤΕΙΑ

Η θητεία της Επιτροπής είναι πενταετής και συμπίπτει με αυτή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, δύναται δε να παραταθεί έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση μετά τη λήξη της θητείας τους. Σε κάθε περίπτωση η θητεία των μελών της Επιτροπής δεν θα υπερβαίνει τα εννιά (9) χρόνια συνολικά.