

## ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ v.1.0 – Ημερομηνία έγκρισης Διοικητικού Συμβουλίου: 26.04.2024

### Περιεχόμενα

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
2.	ΣΥΝΘΕΣΗ, ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΚΑΙ ΘΗΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ .....	2
3.	ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ .....	2
4.	ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ .....	3
4.1	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .....	3
4.2	ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .....	4
5.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .....	5
6.	ΑΜΟΙΒΕΣ.....	6
7.	ΑΡΧΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	7
8.	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ – ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ.....	7

### 1. Εισαγωγή

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «Κανονισμός») της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «PERFORMANCE TECHNOLOGIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ» και το διακριτικό τίτλο «PERFORMANCE TECHNOLOGIES A.E.» (εφεξής «Εταιρεία») καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10 έως 12 του Ν. 4706/2020 (ΦΕΚ Α' 136/17.07.2020), όπως ισχύει.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΑΥ») της Εταιρείας συστάθηκε και λειτουργεί, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, με στόχο:

- την παροχή συνδρομής και υποστήριξης προς το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «ΔΣ») για την διαμόρφωση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας (εφεξής «ΠΑ») που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας (εφεξής «ΓΣ») και τον καθορισμό των αποδοχών των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ΠΑ της Εταιρείας, που συνάδουν με τις συνθήκες της αγοράς και συνεισφέρουν στην επιτυχή υλοποίηση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και βιωσιμότητας της Εταιρείας, και
- τον εντοπισμό και προσέλκυση των κατάλληλων προσώπων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ, σύμφωνα με τη διαδικασία η οποία προβλέπεται στον Κανονισμό, προκειμένου να διασφαλίζεται αφενός η κατάλληλη και ποιοτική στελέχωση του ΔΣ, και αφετέρου η απρόσκοπτη και ομαλή συνέχεια και διαδοχή σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών ΔΣ, που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία.

Ο Κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το ΔΣ και δεσμεύει τα εκάστοτε μέλη της ΕΑΥ.

Ο Κανονισμός καταγράφει το πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας της EAY, αποτυπώνει τις επιμέρους αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των μελών αυτής, και ρυθμίζει τη διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών του ΔΣ.

## 2. Σύνοψη, στελέχωση και θητεία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Τα μέλη της EAY επιλέγονται και ορίζονται από το ΔΣ της Εταιρείας σε ειδική προς τούτο συνεδρίαση.

Η EAY είναι τουλάχιστον τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Δύο (2) τουλάχιστον μέλη είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, ήτοι οφείλουν να πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 9 παράγραφοι 1 και 2 του Ν. 4706/2020. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν την πλειοψηφία των μελών της EAY.

Ως Πρόεδρος της EAY ορίζεται υποχρεωτικά ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ, το οποίο εκλέγεται από τα μέλη της EAY σε συνεδρίαση κατόπιν συγκρότησής της σε σώμα.

Η θητεία της EAY δεν μπορεί να υπερβαίνει την θητεία του ΔΣ που την όρισε.

Τα μέλη της EAY είναι επανεκλέξιμα, η θητεία, ωστόσο, των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών αυτής δεν δύναται να υπερβαίνει τα εννέα (9) έτη σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 παρ. 2 του Ν. 4706/2020.

Η συμμετοχή στην EAY δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών αυτής και σε άλλες Επιτροπές του ΔΣ. Τα μέλη της EAY δεν πρέπει να κατέχουν θέσεις ή ιδιότητες στην Εταιρεία ή να διενεργούν συναλλαγές με την Εταιρεία που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με τον σκοπό της EAY.

Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους της EAY, 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, ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει άλλο μέλος του που πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 2.4., εκλέγει νέο μέλος για να συμπληρωθεί το ελάχιστο πλήθος μελών της EAY που ορίζεται ανωτέρω.

Η EAY δύναται να χρησιμοποιεί οιοσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους για την προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων και την εκπλήρωση του σκοπού της εν γένει, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους. Στην περίπτωση πρόσληψης εξωτερικού συμβούλου η Επιτροπή είναι αρμόδια για την παρακολούθηση του έργου του.

## 3. Συνεδριάσεις

Η EAY συνεδριάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα και εκτάκτως οσάκις κριθεί απαραίτητο. Σε κάθε περίπτωση, η EAY συνέρχεται τουλάχιστον μία (1) φορά κατ' έτος.

Η EAY συγκαλείται από τον Πρόεδρο αυτής ή από άλλο μέλος αυτής, με πρόσκληση που γνωστοποιείται με οιονδήποτε πρόσφορο τρόπο στα λοιπά μέλη αυτής δύο (2) εργάσιμες τουλάχιστον ημέρες πριν από τη συνεδρίαση. Η πρόσκληση πρέπει να περιλαμβάνει την ημερομηνία, την ώρα και τα θέματα της ημερησίας διάταξης με σαφήνεια, διαφορετικά η λήψη αποφάσεων επιτρέπεται μόνο εφόσον στην συνεδρίαση παρίστανται όλα τα μέλη της EAY και κανένα δεν αντιλέγει στην πραγματοποίηση της συνεδρίασης και στη λήψη αποφάσεων.

Η EAY συνεδριάζει στην έδρα της Εταιρείας ή σε άλλο τόπο που ορίζεται στην πρόσκληση.

Η EAY βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται τουλάχιστον δύο μέλη εάν είναι τριμελής ή τρία εάν είναι τετραμελής.

Η ΕΑΥ έχει τη διακριτική ευχέρεια να καλεί, όποτε αυτό κρίνεται σκόπιμο, διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (CEO), του Οικονομικού Διευθυντή (CFO), του επικεφαλής λειτουργίας Προσωπικού και Ανθρωπίνου Δυναμικού κ.α., να παρακολουθούν συνεδριάσεις ή επιλεγμένα θέματα της ημερήσιας διάταξης και να παρέχουν τυχόν αναγκαίες διευκρινίσεις ή επεξηγήσεις.

Οι συνεδριάσεις της ΕΑΥ μπορούν να διεξάγονται και με τηλεδιάσκεψη, ως προς ορισμένα ή/και ως προς όλα τα μέλη αυτής, ή και με συμμετοχή προσκεκλημένων στελεχών της Εταιρείας, με την αξιοποίηση οιασδήποτε σχετικής προς τούτο ηλεκτρονικής ή ψηφιακής πλατφόρμας. Στην περίπτωση αυτή η πρόσκληση προς τα μέλη της ΕΑΥ πρέπει να περιλαμβάνει τις αναγκαίες πληροφορίες και τεχνικές οδηγίες για τη συμμετοχή τους στη συνεδρίαση.

Σε κάθε περίπτωση, κάθε μέλος της ΕΑΥ ή προσκεκλημένο στέλεχος μπορεί να αξιώσει να διεξαχθεί η συνεδρίαση με τηλεδιάσκεψη ως προς αυτό, αν συντρέχει σημαντικός λόγος, όπως η απουσία του στο εξωτερικό την ημέρα της συνεδρίασης, ασθένεια ή άλλο κώλυμα.

Οι αποφάσεις της ΕΑΥ λαμβάνονται έγκυρα με απόλυτη πλειοψηφία των μελών της. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της ΕΑΥ.

Οι συζητήσεις και οι αποφάσεις της ΕΑΥ καταχωρούνται σε πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τα παραστάδια μέλη. Οι υπογραφές των μελών της ΕΑΥ μπορούν να αντικαθίστανται με ανταλλαγή μηνυμάτων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail). Τα πρακτικά βρίσκονται στην διάθεση όλων των μελών της ΕΑΥ και του ΔΣ.

Σε περίπτωση κατά την οποία, ως προς την συζήτηση συγκεκριμένου θέματος, υφίσταται κώλυμα λόγω σύγκρουσης συμφερόντων με οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής, το συγκεκριμένο μέλος δεν μετέχει στην ψηφοφορία και δεν υπολογίζεται για το σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας. Στην περίπτωση λήψης απόφασης δια της υπογραφής πρακτικού, υπογράφει και το μέλος που έχει σύγκρουση συμφερόντων, με μνεία στο πρακτικό ότι δεν μετέχει το μέλος αυτό στην λήψη απόφασης.

Η Επιτροπή δύναται να εκλέγει Γραμματέα για την τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων αυτής και την εν γένει υποστήριξη του έργου της.

Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας πρέπει να περιγράφεται το έργο της ΕΑΥ και ο αριθμός των συνεδριάσεων κατά τη διάρκεια του έτους.

## 4. Αρμοδιότητες

### 4.1 Πολιτική Αποδοχών και αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τηρούμενων των άρθρων 109 ως 112 του Ν. 4548/2018, στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με τις διατάξεις του άρθρου 11 του Ν. 4706/2020, η ΕΑΥ:

- διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με την ΠΑ που υποβάλλεται προς έγκριση στη ΓΣ. Στο πλαίσιο αυτό μεριμνά ότι η Εταιρεία διαθέτει σαφή, αντικειμενική, καλά τεκμηριωμένη και διαφανή ΠΑ σύμφωνη με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, η οποία είναι συνεπής προς την επιχειρηματική στρατηγική, τις αρχές, τις αξίες και την κουλτούρα της Εταιρείας, τις συνθήκες της αγοράς και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας, και αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων από τη Διοίκηση της Εταιρείας.

- β) διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ΠΑ, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 (των μελών ΔΣ και του Γενικού Διευθυντή, εφόσον υπάρχει),
- γ) διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές λοιπών διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου,
- δ) επιβλέπει την τήρηση των αποφάσεων αναφορικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ΠΑ, όπως αυτό ορίζεται κατ' ελάχιστον από την ισχύουσα νομοθεσία,
- ε) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το ΔΣ, πριν από την υποβολή της Έκθεσης στη ΓΣ,
- στ) εξετάζει και υποβάλλει προς το ΔΣ προτάσεις αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεσης μετοχών, προγράμματα πρόσθετων συνταξιοδοτικών παροχών και κάθε άλλου μακροπρόθεσμου προγράμματος επιβράβευσης που αποφασίζεται από την ΓΣ,
- ζ) παρακολουθεί την εφαρμογή και υλοποίηση της ΠΑ και την αποτελεσματικότητα της ΠΑ αναφορικά με την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών διοίκησης, αναγνωρισμένου κύρους, εμπειρίας και δεξιοτήτων,
- η) διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με την αναγκαιότητα τροποποίησης, επικαιροποίησης ή/και αναθεώρησης της ισχύουσας ΠΑ και παρέχει την απαιτούμενη συνδρομή προς το ΔΣ κατά την διαδικασία κατάρτισης της τροποποίησης ή/και της αναθεώρησης αυτής, που υποβάλλεται προς έγκριση στη ΓΣ των μετόχων.

#### 4.2 Επιλογή και αξιολόγηση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με τις διατάξεις του άρθρου 12 του Ν. 4706/2020 η ΕΑΥ:

- α) αξιολογεί και επανεξετάζει σε τακτή βάση το μέγεθος, τη σύνθεση και τη λειτουργία του ΔΣ και, εφόσον εντοπίζει αδυναμίες, προτείνει συναφείς αλλαγές στο ΔΣ ανάλογα με την περίπτωση,
- β) διαμορφώνει την Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών ΔΣ, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στο ΔΣ, και η οποία στη συνέχεια, μετά από εισήγηση του ΔΣ, εγκρίνεται από την ΓΣ,
- γ) παρακολουθεί την εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας και προβαίνει σε περιοδικές αξιολογήσεις της, εισηγούμενη προς το ΔΣ τις απαραίτητες μεταβολές και αναθεωρήσεις που υποβάλλονται στη συνέχεια προς έγκριση στη ΓΣ,
- δ) σχεδιάζει και συντονίζει τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων μελών του ΔΣ,
- ε) εντοπίζει και προτείνει προς το ΔΣ κατάλληλα πρόσωπα για την ανάδειξή τους ως νέα μέλη του ΔΣ, όπως και προς πλήρωση κενών θέσεων του ΔΣ ή των Επιτροπών του ή της Επιτροπής Ελέγχου κατά περίπτωση,
- στ) καθορίζει τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στην αξιολόγηση του ΔΣ, τα αποτελέσματα της οποίας γνωστοποιούνται και συζητούνται στο ΔΣ και λαμβάνονται υπόψη στις εργασίες του σχετικά με τη σύνθεση και το πλάνο ένταξης νέων μελών, εφόσον αυτό κρίνεται σκόπιμο,
- ζ) σχεδιάζει πλάνο διαδοχής των μελών του ΔΣ και των ανώτατων στελεχών της διοίκησης της Εταιρείας και διατυπώνει συστάσεις προς το ΔΣ,
- η) έχει την εποπτεία της διαδικασίας ενημέρωσης των νέων μελών ΔΣ και παρακολούθησης της υλοποίησης αυτής,

- θ) διασφαλίζει την εφαρμογή κριτηρίων πολυμορφίας που αναφέρονται στην ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας των μελών ΔΣ και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο στο ΔΣ σε ποσοστό που καθορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία, και υποβάλλει εισηγήσεις για τον τρόπο αντιμετώπισης ανισορροπιών που προκύπτουν ή μη συμμόρφωσης,
- ι) ελέγχει και διαπιστώνει τη συνδρομή των κριτηρίων ανεξαρτησίας που προβλέπονται από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, προκειμένου μέλος του ΔΣ να χαρακτηριστεί ως «ανεξάρτητο»:
- (i) πριν το διορισμό του,
  - (ii) σε ετήσια τουλάχιστον βάση ανά οικονομικό έτος και πάντως πριν από τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, στην οποία και συμπεριλαμβάνεται σχετική διαπίστωση,
  - (iii) σε οποιονδήποτε χρόνο η εν λόγω εξέταση απαιτείται από τις συνθήκες (π.χ. αντικατάσταση ανεξάρτητων μελών, μεταβολή της σύνθεσης του ΔΣ κ.λπ.).

Σημειώνεται ότι η ΕΑΥ, κατά την άσκηση του συνόλου των ανωτέρω αναφερομένων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων της, λαμβάνει υπόψη σε διαρκή βάση την ανάγκη διασφάλισης ότι κατά τη λήψη των αποφάσεων του ΔΣ δεν βαρύνει ουσιαδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας ομάδας μελών κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα της Εταιρείας ως συνόλου.

## 5. Διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η διαδικασία εντοπισμού και υποβολής πρότασης εκ μέρους της ΕΑΥ προς το ΔΣ περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- α) προσδιορισμός και αξιολόγηση των αναγκών και κριτηρίων επιλογής,
- β) καθορισμός προφίλ υποψηφίου,
- γ) αναζήτηση υποψηφίου,
- δ) επιλογή υποψηφίου,
- ε) ορισμός υποψηφίου.

Κατά τη διαδικασία εντοπισμού και επιλογής των κατάλληλων προσώπων για την απονομή της ιδιότητας του μέλους του ΔΣ λαμβάνεται υπόψη η δομή, οι εξειδικευμένες δραστηριότητες και το περιβάλλον δραστηριοποίησης της Εταιρείας και ο τρόπος λειτουργίας της, ο θεσμικός ρόλος και χαρακτήρας του ΔΣ, η ανάγκη ισορροπημένης σύνθεσης και λειτουργίας του ΔΣ με τα υφιστάμενα και τα νέα μέλη, η ισορροπία των φύλων, το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, οι ατομικές δεξιότητες και η αποδεδειγμένη εμπειρία σε διάφορα επί μέρους θέματα, όπως θέματα τεχνολογίας, χρηματοοικονομικά, λογιστικά, ελεγκτικά, θέματα διαχείρισης κινδύνων, πρακτικές εφαρμογές σύγχρονης τεχνολογίας, πληροφορικής και διαδικασιών ψηφιακού μετασχηματισμού επιχειρήσεων και οργανισμών, καθώς και η βασική κατανόηση των σχετικών νομικών και κανονιστικών πτυχών που υποστηρίζουν τις απαιτήσεις της επιχείρησης.

Η ΕΑΥ μπορεί να διατηρεί κατάλογο με εν δυνάμει υποψηφίους, οι οποίοι πληρούν τα απαιτούμενα κριτήρια αυτός ο οποίος αξιολογείται και επικαιροποιείται από την Επιτροπή ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Επίσης, η Επιτροπή μπορεί να χρησιμοποιεί εσωτερικές και εξωτερικές πηγές και μπορεί να αναζητά τη συνδρομή εξωτερικού εξειδικευμένου συμβούλου, στον οποίο μπορεί να αναθέτει την εξεύρεση ικανού αριθμού κατάλληλων

υποψηφίων και τη δημιουργία καταλόγου, τη διενέργεια συνεντεύξεων και κάθε άλλη εργασία την οποία θεωρεί απαραίτητη στο πλαίσιο της αναζήτησης υποψηφίων μελών του ΔΣ.

Κατά το στάδιο της επιλογής, η EAY επανεξετάζει τυχόν υφιστάμενο κατάλογο των υποψηφίων, δημιουργεί, κατά περίπτωση, κατάλογο επικρατέστερων υποψηφίων και αξιολογεί την καταλληλότητά τους. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά αξιολογούνται:

- η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων του υποψήφιου μέλους,
- τα εχέγγυα ήθους και καλής φήμης,
- η τυχόν δυνητική ή πραγματική κατάσταση ή άλλη σχέση, η οποία ενδέχεται να οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων,
- η ανεξαρτησία κρίσεως,
- η δυνατότητα διάθεσης επαρκούς χρόνου εκ μέρους του υποψήφιου μέλους για την εκτέλεση των συνδεδεμένων με την προς πλήρωση θέση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων,
- η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,
- ο μη αποκλεισμός υποψήφιου μέλους εξαιτίας ή λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Κατά τη διαδικασία επιλογής του υποψηφίου, μπορούν να χρησιμοποιούνται από την Επιτροπή ειδικά σχεδιασμένα ερωτηματολόγια, ενώ η Επιτροπή μπορεί να διενεργεί ελέγχους επαλήθευσης μέσω εναλλακτικών πηγών (πχ. πρώην συναδέλφων, ποινικού μητρώου κλπ.).

Στη συνέχεια, και πριν από την υποβολή της τελικής της εισήγησης προς το ΔΣ, πραγματοποιεί συναντήσεις με τους επικρατέστερους υποψηφίους.

Ο υποψήφιος ενημερώνεται λεπτομερώς σχετικά με τις αρμοδιότητες, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του, θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, τον χρόνο που αναμένεται να αφιερώνει και τα κύρια χαρακτηριστικά, αντικείμενο εργασιών και στόχους της Εταιρείας.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης, η EAY καταρτίζει την εισήγησή της και προτείνει τον(ους) καταλληλότερο(ους) υποψήφιο(ους) ανάλογα με τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων.

Το ΔΣ εξετάζει και συζητά την πρόταση της Επιτροπής και εγκρίνει το διορισμό του(ων) υποψηφίου(ων) ή και υποβάλει αντίστοιχη αιτιολογημένη εισήγηση προς τη ΓΣ των μετόχων. Εάν, για οποιονδήποτε λόγο, το ΔΣ δεν αποδεχθεί τη σύσταση της Επιτροπής, η τελευταία καλείται να προβεί σε νέα σύσταση.

## 6. Αμοιβές

Η Διοίκηση της Εταιρείας οφείλει να διασφαλίζει ότι οι αμοιβές των μελών της EAY αντανακλούν την σπουδαιότητα και την πολυπλοκότητα των καθηκόντων που αναλαμβάνουν, την ευρύτητα του έργου τους, το βαθμό τη ευθύνης τους, τον πραγματικό χρόνο ενασχόλησής τους με τα ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές τους καθώς και το επίπεδο αμοιβών των λοιπών μελών του ΔΣ.

## 7. Αρχές δεοντολογίας

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αποτροπή βλάβης των συμφερόντων της Εταιρείας, αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων που θα μπορούσαν να παρεμποδίσουν την ανεξάρτητη κρίση και λήψη αποφάσεων, τήρησης της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών και μη εκμετάλλευσης και χρήσης εμπιστευτικών πληροφοριών.

Οι υποχρεώσεις της Επιτροπής θα πρέπει να τηρούνται και από τον/ την γραμματέα της Επιτροπής, δεδομένου ότι αυτός/ αυτή λαμβάνει γνώση όλων των πεπραγμένων της.

## 8. Τροποποίηση – αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΑΥ καθώς και οιαδήποτε τροποποίηση - αναθεώρηση αυτού υποβάλλεται προς έγκριση στο ΔΣ της Εταιρείας.

Η ΕΑΥ αξιολογεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα την επάρκεια, καταλληλότητα και αποτελεσματικότητα του Κανονισμού Λειτουργίας της και εισηγείται – προτείνοντας στο ΔΣ μεταβολές, αναθεωρήσεις και τροποποιήσεις που κρίνει σκόπιμες, αναγκαίες, κατάλληλες και ενδεδειγμένες για την διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας και της αποτελεσματικής, ουσιαστικής και προσήκουσας εκτέλεσης των καθηκόντων και λοιπών εν γένει αρμοδιοτήτων της. Μετά την έγκρισή του από το ΔΣ, ο Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΑΥ αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.