



ΟΜΙΛΟΣ ΙΝΤΕΑΛ ΑΒΕΕΔΕΣ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

I. ΠΡΟΙΜΙΟ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η "Επιτροπή") της εταιρείας "ΟΜΙΛΟΣ ΙΝΤΕΑΛ ΑΒΕΕΔΕΣ" (εφεξής η "Εταιρεία") είναι ενιαία Επιτροπή σύμφωνα με τα άρθρα 10 έως 12 του Ν.4706/2020 και την από 08-07-2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της. Η λειτουργία της Επιτροπής διέπεται από τον παρόντα κανονισμό, ο οποίος ορίζει το σκοπό, τη σύνθεση και στελέχωση, τη θητεία, τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τους κανόνες εσωτερικής λειτουργίας της Επιτροπής, όπως αυτός εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στην από 15.07.2021 συνεδρίασή του.

II. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αποσκοπεί στην παροχή υποστήριξης και συνδρομής προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών των Μελών του ή την τυχόν τροποποίησή της, στον εντοπισμό κατάλληλων προσώπων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και για την διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών των μελών του και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας.

III. ΣΥΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ – ΘΗΤΕΙΑ ΜΕΛΩΝ:

Τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη, η πλειονότητα των οποίων είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Το μέλος της επιτροπής που θα οριστεί ως Πρόεδρος της θα πρέπει να έχει υπηρετήσει στην επιτροπή ως μέλος τουλάχιστον ένα έτος, εκτός αν η επιτροπή δεν έχει συσταθεί ή λειτουργήσει κατά το προηγούμενο έτος. Στην Επιτροπή μπορεί να οριστεί και ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον δεν είναι εκτελεστικό Μέλος, είτε και ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον είναι μη εκτελεστικό μέλος. Τα μέλη της Επιτροπής δύνανται να συμμετέχουν και σε άλλες Επιτροπές της Εταιρείας ή και σε ανάλογες Επιτροπές άλλων εταιρειών. Η θητεία των μελών της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι κοινή με αυτή της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αυτό εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση η θητεία τους στην Επιτροπή δεν θα υπερβαίνει τα εννέα (9) έτη συνολικά. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με απόφασή του ανακαλέσει ένα ή όλα τα μέλη της Επιτροπής. Σε περίπτωση παραίτησης μέλους της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει με απόφασή του, τον αντικαταστάτη του παραιτηθέντος μέλους.

IV. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

1. Αρμοδιότητες σε σχέση με τις αποδοχές:

Η Επιτροπή έχει την υποχρέωση να εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την αμοιβή των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικότερα τα καθήκοντά της είναι:

- Η κατάρτιση σχεδίου πολιτικής αποδοχών ή/και τροποποιήσεων αυτής, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.
- Η εποπτεία εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών και σχετική ενημέρωση προς το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 και ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών στην επιχείρηση
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο (και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών
- Η τακτική επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών και της εφαρμογής αυτής, καθώς και των όρων των συμβάσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων
- Η εξέταση τις πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών και η εισήγησή της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης αποδοχών στη Γενική Συνέλευση.
- Η επεξεργασία και η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο του συστήματος προσδιορισμού των αμοιβών των διευθυντικών στελεχών.

Οι εισηγήσεις της Επιτροπής εναπόκεινται στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις περιπτώσεις που η έγκριση αποδοχών εναπόκειται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το νόμο, η σχετική εισήγηση θα πρέπει να διαμορφώνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής.

Ιδίως κατά την κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών και για τον προσδιορισμό της αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:

- Οι συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (όπως ενδεικτικά, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους,
- η επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους,
- η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της εταιρείας,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες εκτελεστικές ή μη υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες, ομίλους, κλπ).
- Ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό της πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της εταιρείας,
- Τα κριτήρια για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίο πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης και λοιπά στοιχεία, τις προϋποθέσεις για την αναβολή καταβολής των μεταβλητών αποδοχών,

- Η διάρκεια των συμβάσεων με τα μέλη του Διοικητικού συμβουλίου και λοιπούς βασικούς όρους αυτών,
- Τα τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας
- Η διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της πολιτικής,
- Οι διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της, με ιδιαίτερη αναφορά στα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων και το ρόλο της Επιτροπής Αμοιβών.

2. Αρμοδιότητες σε σχέση με την ανάδειξη υποψηφιοτήτων:

Η Επιτροπή έχει την υποχρέωση να εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο με τη σειρά του θα υποβάλει στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, κατάσταση των υποψήφιων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο προς ψήφιση, αφού έχει προηγηθεί επαρκής και έγκαιρη πληροφόρηση, όσον αφορά το προφίλ των υποψηφίων με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας που έχει θεσπίσει η Εταιρεία και έχει εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της.

Η Επιτροπή προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο την πολιτική καταλληλότητας και παρακολουθεί την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή εξετάζει και διαπιστώνει ότι τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τα βασικά χαρακτηριστικά της ατομικής καταλληλότητας, όπως:

- Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προσ απαιτούμενες ικανότητες.
- Εχέγγυα ήθους και φήμης τα οποία αποτελούν κριτήρια υψίστης σπουδαιότητας για την Εταιρεία
- Μη ύπαρξη περίπτωσης σύγκρουσης συμφερόντων
- Ανεξαρτησία κρίσης
- Διάθεση επαρκούς χρόνου στα καθήκοντα τους
- Εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα

Εξετάζεται επίσης, από την Επιτροπή και η συλλογική καταλληλότητα των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη:

- Την σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο να διαθέτει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας
- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο
- Πολυμορφία και πολυσυλλεκτικότητα

Η Επιτροπή επίσης είναι επιφορτισμένη με τις κάτωθι υποχρεώσεις για:

- Τον προσδιορισμό των απαιτήσεων της εταιρείας ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και την υποβολή προτάσεων όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Τον καθορισμό των κριτηρίων ανάδειξης των υποψηφιοτήτων και τη διατύπωση των αρμοδιοτήτων και των ικανοτήτων κάθε θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- Τον έλεγχο των τυχόν σχέσεων εξάρτησης των υποψήφιων ανεξάρτητων μελών.
- Τον προγραμματισμό της ομαλής διαδοχής και συνέχειας της Διοίκησης της Εταιρείας.
- Την αποτελεσματική και διάφανη διεκπεραίωση της διαδικασίας ανάδειξης υποψηφίων μελών και την εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο,
- Το καθορισμό των παραμέτρων αξιολόγησης:
 - α. του σώματος του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - β. των ατομικών αξιολογήσεων του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - γ. την καθοδήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την ετήσια αξιολόγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου,
 - δ. του πλάνου διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - ε. του στοχευμένου προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε σχέση με την πολιτική καταλληλότητας της εταιρείας.

V. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

Η Επιτροπή συγκαλείται, τουλάχιστον μία (1) φορά ανά έτος και έκτακτα, όποτε τα μέλη της το θεωρούν σκόπιμο και αναγκαίο και απαιτείται από τις περιστάσεις. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται τουλάχιστον δύο μέλη, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δια αντιπροσώπου. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών, ενώ σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Σε κάθε συνεδρίαση τηρούνται σχετικά πρακτικά. Είναι στη διακριτική ευχέρεια της Επιτροπής να καλεί στις συνεδριάσεις της, οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, στελέχη της Εταιρείας, όσο και εξωτερικούς συμβούλους. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και με τηλεδιάσκεψη.

VI. ΛΟΙΠΑ

A. Η Επιτροπή, κατά την κρίση της, μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τόσο στελεχών της Εταιρείας, όσο και εξωτερικών συμβούλων και, ως εκ τούτου θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό. Όταν έχει προσληφθεί εξωτερικός σύμβουλος για θέματα αποδοχών αναφέρεται στην Επιτροπή, η οποία έχει και την ευθύνη και παρακολούθησης και καθοδήγησης. Τα στοιχεία του εξωτερικού συμβούλου μαζί με μία δήλωσή του για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της εταιρείας ή με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά, αναφέρονται στην ετήσια έκθεση της εταιρείας.

B. Η επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δεν υποκαθιστά την τυχόν υπάρχουσα επιτροπή υποψηφιοτήτων σε θυγατρική της εταιρεία, αλλά δύναται να διαβουλευέται ανά περίπτωση μαζί της.

Γ. Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, πρέπει να περιγράφεται το έργο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και να αναφέρεται ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του έτους.

Η Επιτροπή λειτουργεί με βάση τον παρόντα Κανονισμό, ο οποίος εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.