

Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Ο παρών Κανονισμός περιλαμβάνει τα κάτωθι κεφάλαια:

- I. Εισαγωγή
- II. Σκοπός του Κανονισμού
- III. Είδος, σύνθεση και θητεία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών
- IV. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών
- V. Λειτουργία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Ακολούθως αναλύονται τα κεφάλαια του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών:

I. Εισαγωγή

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της εταιρείας FOURLIS AE ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (στο εξής η Εταιρεία) συστήνεται με σκοπό την υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου της (στο εξής το ΔΣ), στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων του απέναντι στους μετόχους, σχετικά με τη διασφάλιση ότι η ανάδειξη υποψηφίων για το ΔΣ γίνεται αξιοκρατικά και με αντικειμενικά κριτήρια, ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή διαδοχή των μελών του καθώς και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας. Στο πλαίσιο του ρόλου της, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, εντοπίζει και προτείνει προς το ΔΣ πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους ΔΣ, βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της. Για την επιλογή των υποψηφίων λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.

Αναλυτικότερα:

Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Fit and Proper Policy)

Η Εταιρεία διαθέτει Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από το ΔΣ και υποβάλλεται για τελική έγκριση στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Η πρώτη έκδοση της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του ΔΣ βάσει των προβλεπόμενων στον Ν.4706/2020 θα υποβληθεί για έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων του 2021. Μετά την έγκρισή της η Πολιτική Καταλληλότητας θα αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας. Οι βασικές έννοιες και αρχές της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας είναι οι εξής:

- Πολιτική Καταλληλότητας είναι 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.
- Ατομική καταλληλότητα είναι ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι

έχει ως μέλος ΔΣ επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας.

- Συλλογική καταλληλότητα είναι η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολό τους.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σαφής, επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή διαφάνειας και αναλογικότητας.
- 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.
- Η σύνθεση του ΔΣ αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το ΔΣ 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:
 - Την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή,
 - Τον στρατηγικό σχεδιασμό,
 - Τις χρηματοοικονομικές αναφορές,
 - Την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο,
 - Την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης,
 - Την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων,
 - Την επίδραση της τεχνολογίας στις δραστηριότητές της,
 - Την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.
- Στην Πολιτική Καταλληλότητας προβλέπεται ρητώς η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ και σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο.
- Η Πολιτική Καταλληλότητας αναφέρεται στην Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Πολυμορφίας της Εταιρείας ώστε να διασφαλίζεται ότι έχει ληφθεί υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του ΔΣ. Στην εφαρμογή της Πολιτικής Καταλληλότητας συνδράμουν η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και ο Εταιρικός Γραμματέας όπου απαιτείται. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της Πολιτικής Καταλληλότητας καταγράφονται καθώς και οι ενέργειες που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων που εντοπίζονται τόσο σε επίπεδο ατομικής

όσο και σε επίπεδο συλλογικής καταλληλότητας.

- Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διατυπώνει προτάσεις προς το ΔΣ σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση (ν.4548/2018, αρ.112) και τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και 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 στην Γενική Συνέλευση. Η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών που υιοθετεί η Εταιρεία χαρακτηρίζονται από δικαιοσύνη και υπευθυνότητα και συνδέουν ξεκάθαρα την απόδοση της Εταιρείας με αυτήν του ατόμου.

Αναλυτικότερα:

Πολιτική Αποδοχών (Remuneration Policy)

Η πολιτική και οι αρχές της Εταιρείας για τη διαμόρφωση των αποδοχών των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ καθώς και η μέθοδος υπολογισμού των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που έχουν ληφθεί υπόψη περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών που έχει εγκριθεί από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 24/1/2020 και έχει αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας <http://www.fourlis.gr>. Η Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων (Οδηγία ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017) όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018.

Η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και διευκρινίζει τον τρόπο συνεισφοράς. Ορίζει διεξοδικά τόσο τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, όσο και τους όρους με βάση τους οποίους θα παρέχονται οι αποδοχές στο μέλλον. Η πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη, εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εξετάζει σε ετήσια βάση εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Κάθε τέσσερα χρόνια (4) ή νωρίτερα εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το ΔΣ θα υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.

Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές

πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Η Πολιτική αναγνωρίζει τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις στα μέλη του ΔΣ και ορίζει τους όρους βάσει των οποίων οι μελλοντικές αποδοχές δύνανται να παρέχονται στα υφιστάμενα ή/και σε νέα μέλη του ΔΣ κατά την περίοδο ισχύος της.

Κανένα μέλος του ΔΣ δε λαμβάνει αποφάσεις ούτε είναι υπεύθυνο για τις δικές του αποδοχές. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του.

Η Εταιρεία αμείβει τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση συνυπολογίζοντας το επίπεδο της ευθύνης καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται προκειμένου να ανταποκριθεί στις προσδοκίες, διασφαλίζοντας παράλληλα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξασφαλιστεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την οικονομία των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται.

II. Σκοπός του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (στο εξής ο Κανονισμός) λειτουργεί συμπληρωματικά με τη νομοθεσία και ρυθμίζει τις σχέσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (ΔΣ, Διοίκηση, εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές).

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών λειτουργεί σύμφωνα με τα άρθρα 10, 11 και 12 του ν.4706/2020, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που οικειοθελώς έχει υιοθετήσει η Εταιρεία (<http://www.esed.org.gr>) και τις διατάξεις του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας και ο Κανονισμός περιγράφει τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών ως προς το ανωτέρω πλαίσιο.

Στον Κανονισμό ορίζονται:

- το είδος, η σύνθεση και η θητεία των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών,
- τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών,
- η λειτουργία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

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

.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διασφαλίζει ότι τα συμφέροντα των μετόχων προστατεύονται δεόντως σε σχέση με την επιλογή και την ανάδειξη των μελών του ΔΣ καθώς και τις αποδοχές, 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 Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και του ΔΣ θα πρέπει να επιλύεται σε επίπεδο ΔΣ.

III. Είδος, σύνθεση και θητεία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών αποτελεί Επιτροπή του ΔΣ και αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών συγκροτείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη, που ορίζονται από το ΔΣ. Τα μέλη αυτά είναι στο σύνολό τους μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020, ενώ Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Τα μέλη της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, στο σύνολό τους, διαθέτουν αποδεδειγμένα επαρκή γνώση στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών συμβαδίζει με τη θητεία των μελών του ΔΣ. Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών δύναται να ανανεώνεται μία φορά.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εκλέγεται από τα μέλη της Επιτροπής κατά την εκάστοτε συγκρότηση αυτής σε σώμα και προέρχεται από τα ανεξάρτητα μέλη της κατά την έννοια των διατάξεων του ν. 4706/2020. Το μέλος της Επιτροπής που ορίζεται ως Πρόεδρός 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. Εάν ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι μη εκτελεστικός μπορεί να είναι μέλος της Επιτροπής αλλά δε μπορεί να προεδρεύει αυτής αν δεν είναι ανεξάρτητος. Στην περίπτωση που ο Πρόεδρος του ΔΣ είναι μέλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, δε μπορεί να συμμετέχει στον καθορισμό της αμοιβής του.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών 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 της Επιτροπής δεν πρέπει να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες με τον σκοπό της Επιτροπής.

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 (Α' 104), το οποίο εφαρμόζεται αναλόγως.

IV. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη πέραν του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου και τις συγκεκριμένες συνθήκες και ανάγκες της Εταιρείας όπως είναι το μέγεθος, η ιδιοκτησιακή δομή, η οργανωτική πολυπλοκότητα, το προφίλ κινδύνου, οι ιδιαιτερότητες της σχετικής αγοράς.

Για την εκπλήρωση του σκοπού της, οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών είναι οι παρακάτω:

- Συμμετέχει στον προδιορισμό των κριτηρίων επιλογής και των διαδικασιών ανάδειξης των μελών του ΔΣ.
- Υποβάλλει προτάσεις για την Πολιτική Πολυμορφίας περιλαμβανομένης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την ανάδειξη των υποψήφιων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας. Η διαδικασία ανάδειξης υποψηφιοτήτων από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών είναι σαφώς προσδιορισμένη και εφαρμόζεται με διαφάνεια και με τρόπο που να κατοχυρώνει την αποτελεσματικότητά της.
- Διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψήφιων μελών ΔΣ στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
- Προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο την Πολιτική Καταλληλότητας και παρακολουθεί την εφαρμογή της.
- Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας εφόσον απαιτείται.
- Εξετάζει περιοδικά και με συνέπεια τις ανάγκες ανανέωσης του Διοικητικού Συμβουλίου. Περιοδικά αξιολογεί το μέγεθος και τη σύνθεση του ΔΣ και υποβάλλει προτάσεις προς εξέταση σχετικά με το επιθυμητό προφίλ του.
- Αξιολογεί την υφιστάμενη 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.
- Ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.

- Εξετάζει την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των μελών του ΔΣ 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.
 - Προσδιορίζει το σύστημα αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας που είναι μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή είναι επιπέδου (grade) 11 και άνω και του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και προβαίνει σε σχετική εισήγηση επ' αυτών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει για αυτά ή και εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση, όπου αυτό απαιτείται.
 - Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν.4548/2018.
 - Ενημερώνει το ΔΣ για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων.
 - Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ σχετικά με την πολιτική αποδοχών των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας που είναι μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή είναι επιπέδου (grade) 11 και άνω και του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.
 - Καθορίζει βάσει βέλτιστων πρακτικών τις παραμέτρους αξιολόγησης και προΐσταται στα εξής:
 - την αξιολόγηση του σώματος του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - τις ατομικές αξιολογήσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου,
 - το πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου με μέριμνα της Επιτροπής για τον εντοπισμό των απαιτούμενων ποιοτικών χαρακτηριστικών που θα πρέπει να συγκεντρώνει το πρόσωπο του Διευθύνοντος Συμβούλου, διαρκή παρακολούθηση και εντοπισμό πιθανών εσωτερικών υποψηφίων, εφόσον κρίνεται απαραίτητο αναζήτηση πιθανών εξωτερικών υποψηφίων και διάλογο με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων για τη θέση του και άλλων θέσεων ανώτερης διοίκησης,
 - το πλάνο διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - το στοχευμένο προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε σχέση με τη στρατηγική και την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.
 - Συνεργάζεται με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου στην ετήσια διαδικασία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, την εκπλήρωση των καθηκόντων του καθώς και των Επιτροπών του.
- V. Λειτουργία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών
- 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 κρίνεται αναγκαίο.
 - Οι συνεδριάσεις πραγματοποιούνται στην έδρα της Εταιρείας ή κατ' αναλογία των ισχυόντων για το ΔΣ άρθρο 90 του ν. 4548/2018.

- Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον δύο μέλη της.
- Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους τουλάχιστον μία εβδομάδα πριν από τη συνεδρίαση. Τα σχετικά έγγραφα μπορούν να διακινούνται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Η Επιτροπή μπορεί να προσκαλέσει στις συνεδριάσεις της οποιοδήποτε πρόσωπο (εργαζόμενο της Εταιρείας, συνεργάτη) που θεωρεί ότι μπορεί να τη συνδράμει στην εκτέλεση του έργου της.
- Οι συζητήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών καταχωρίζονται σε πρακτικά σύμφωνα με το άρθρο 74 του ν.4706/2020, τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα μέλη, σύμφωνα με το Άρθρο 93 του ν. 4548/2018.
- Χρέη Γραμματέως της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών ασκεί ο Γραμματέας του ΔΣ.
- Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, και ως εκ τούτου θα πρέπει να της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.
- Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών έχει απρόσκοπτη και πλήρη πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζεται κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της και διαθέτει τους πόρους που είναι απαραίτητοι για την υλοποίηση του έργου της.
- Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών δεν υποκαθιστά την τυχόν υπάρχουσα Επιτροπή σε θυγατρική της Εταιρείας αλλά δύναται να διαβουλευτεί ανά περίπτωση μαζί της.
- Τα μέλη της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών λαμβάνουν αμοιβές σύμφωνα με την εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση και ισχύουσα πολιτική αποδοχών της Εταιρείας.
- Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών εφαρμόζει διαδικασία περιοδικής αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της.

Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή του από το ΔΣ της Εταιρείας. Η αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών πραγματοποιείται όποτε απαιτείται.

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών δημοσιοποιείται στον ιστότοπο της Εταιρείας (<http://www.fourlis.gr>).