

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ**

Εισαγωγή

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων (στο εξής για λόγους συντομίας ο «Κανονισμός») της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «INTRAKOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και διακριτικό τίτλο «INTRACOM HOLDINGS» (εφεξής η «Εταιρεία»), καταρτίστηκε σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις διατάξεις:

- α) του ν. 4706/2020 «περί εταιρικής διακυβέρνησης» (άρθρα 10, 11, 12), και
- β) των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018 περί πλαισίου αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Επίσης έχει ληφθεί υπόψη το περιεχόμενο του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθεί η Εταιρεία.

Όπως προβλέπεται από το άρθρο 10 του ν. 4706/2020, οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων (εφεξής «Επιτροπή»), έχουν ανατεθεί σε μία κοινή Επιτροπή.

Βασική αποστολή της Επιτροπής είναι η συνδρομή του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») στη διατύπωση προτάσεων προς το Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, της Έκθεσης Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν.4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας σύμφωνα με την περίπτωση «β» του άρθρου 11 του Ν. 4706/2020 καθώς και στη διαδικασία εντοπισμού και ανάδειξης των κατάλληλων υποψηφίων Μελών του Δ.Σ. ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή συνέχιση της λειτουργίας του, ως συλλογικού οργάνου διοίκησης και εκπροσώπησης της Εταιρείας καθώς και των επιτροπών του, σύμφωνα με την υφιστάμενη Πολιτικής Καταλληλότητας που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Σκοπός του Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός περιγράφει τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ως προς το ανωτέρω πλαίσιο.

Στον Κανονισμό ορίζονται :

- το είδος, η σύνθεση και η θητεία των Μελών της Επιτροπής
- τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής
- οι κανόνες εσωτερικής λειτουργίας της

Υπόχρεοι τήρησης του Κανονισμού

1. Υπόχρεοι τήρησης του Κανονισμού είναι τα Μέλη της Επιτροπής και όλοι οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να τηρούν τις διατάξεις του παρόντος στο μέτρο που τους αφορούν και στο βαθμό που εμπλέκονται στο έργο της Επιτροπής.
2. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι τα συμφέροντα των μετόχων προστατεύονται δεόντως σε σχέση με την επιλογή και την ανάδειξη των μελών του Δ.Σ. καθώς και τις αποδοχές, ωστόσο το Δ.Σ. διατηρεί ακέραιη την ευθύνη ατομική και συλλογική να ενεργεί προς το συμφέρον της Εταιρείας και να το προασπίζει.

Είδος, σύνθεση και θητεία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

1. Η Επιτροπή συγκροτείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη που ορίζονται από το Δ.Σ. και αποτελείται είτε από Μη Εκτελεστικά Μέλη και στην πλειονότητά τους Ανεξάρτητα από την Εταιρεία, κατά την έννοια των διατάξεων του Ν. 4706/2020, είτε από μόνο από Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη.
2. Η θητεία των Μελών της Επιτροπής είναι ίση με τη θητεία των Μελών του Δ.Σ.. Η επανεκλογή των Μελών της Επιτροπής είναι δυνατή. Σε κάθε περίπτωση η θητεία των μελών δεν μπορεί αν υπερβεί τα εννέα έτη.
3. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής εκλέγεται από τα Μέλη της κατά τη συνεδρίαση της συγκρότησής της σε σώμα και είναι ανεξάρτητος από την Εταιρεία κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.
4. Σε περίπτωση παραίτησης μέλους, το Δ.Σ. ορίζει με απόφασή του τον αντικαταστάτη του παραιτηθέντος μέλους.

Λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

1. Η Επιτροπή συνεδριάζει στην έδρα της Εταιρείας ή κατ' αναλογία εφαρμοζομένων των προβλεπομένων για το Δ.Σ. στο άρθρο 90 Ν. 4548/2018, τακτικά, τουλάχιστον δύο (2) φορές ετησίως, και εκτάκτως όταν απαιτηθεί.
2. Η σύγκληση της Επιτροπής γίνεται με πρόσκληση, η οποία γνωστοποιείται στα Μέλη πέντε (5) εργάσιμες ημέρες τουλάχιστον πριν από τη συνεδρίαση. Στην πρόσκληση αναφέρονται τα θέματα της Ημερήσιας Διάταξης, η ημερομηνία, η ώρα και ο τόπος της συνεδρίασης της Επιτροπής. Τα σχετικά έγγραφα δύνανται να διακινηθούν και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Δεν απαιτείται Πρόσκληση εφόσον την ημέρα της συνεδρίασης παρίστανται όλα τα Μέλη και κανένα δεν προβάλλει αντίρρηση.

Είναι όμως στη διακριτική ευχέρεια της Επιτροπής να προσκαλεί, όποτε κρίνεται σκόπιμο, οποιοδήποτε στέλεχος ή άλλο πρόσωπο (εργαζόμενο της Εταιρείας, συνεργάτη) που θεωρεί ότι μπορεί να συνδράμει στην εκτέλεση του έργου της.

3. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής πρέπει να επιδιώκεται η συμμετοχή του συνόλου των Μελών της. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία, εφόσον παρίστανται δύο τουλάχιστον από τα Μέλη της. 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. Εφόσον στην συνεδρίαση δεν παρίστανται τουλάχιστον δύο (2) Μέλη, η συνεδρίαση ματαιώνεται και επαναλαμβάνεται χωρίς νέα πρόσκληση το αργότερο εντός επτά (7) ημερών από την ματαίωσή της (όπου και πάλι απαιτείται να υφίσταται η απαιτούμενη απαρτία).
5. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία των Μελών της, και σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.
6. Η Επιτροπή δύναται να ορίζει γραμματέα για την τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων αυτής και την εν γένει υποστήριξη του έργου της. Οι συζητήσεις και αποφάσεις της Επιτροπής καταχωρούνται σε Πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα Μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 93 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει, τα οποία βρίσκονται στη διάθεση όλων των Μελών της και του Διοικητικού Συμβουλίου.
7. Η Επιτροπή έχει πλήρη και απρόσκοπτη πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζεται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της. Επίσης, μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων και ως εκ τούτου πρέπει να της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.
8. Τα Μέλη της Επιτροπής λαμβάνουν αμοιβή σύμφωνα με την εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση και ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.

Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι οι ακόλουθες :

1. Στο πλαίσιο συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του άρθρου 11 του ν. 4706/2020 και των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018 η Επιτροπή:
 - διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. αναφορικά με την πολιτική αποδοχών της Εταιρείας σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,
 - υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. σχετικά με τις ετήσιες αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών,

- αξιολογεί, σε περιοδική βάση, την ανάγκη επικαιροποίησης της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη τις νομοθετικές εξελίξεις και τις βέλτιστες πρακτικές
 - εξετάζει και υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς ή χορήγησης μετοχών στα μέλη του Δ.Σ. και το προσωπικό της εταιρείας,
 - υποβάλλει προτεινόμενους στόχους απόδοσης σχετικά με τις τυχόν μεταβλητές αμοιβές μελών Δ.Σ. ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών,
 - μεριμνά και παρακολουθεί τη διαδικασία εκτίμησης του βαθμού με τον οποίο πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 111 του ν.4548/18,
 - διατυπώνει προτάσεις σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,
 - υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεόμενη με αμοιβές.
 - επισκοπεί το σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. και παρέχει τη γνώμη της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν.4548/2018.
2. Στο πλαίσιο της συμμόρφωσης με το άρθρο 12 του ν. 4706/2020 στα καθήκοντα της Επιτροπής περιλαμβάνονται τα εξής:
- μεριμνά, με την υποστήριξη του εταιρικού γραμματέα, για την ανάρτηση στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας και διατήρηση επικαιροποιημένου βιογραφικού του κάθε μέλους του Δ.Σ. κατά τη διάρκεια της θητείας του,
 - αξιολογεί σε ετήσια βάση το μέγεθος, τη σύνθεση, τα κριτήρια ανεξαρτησίας, την ισορροπία γνώσεων και ικανοτήτων του υφιστάμενου Δ.Σ. σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας,
 - υποβάλλει προτάσεις επί του περιεχομένου της Πολιτικής Καταλληλότητας, της Πολιτικής Εκπαίδευσης μελών Δ.Σ. και Στελεχών και των Διαδικασιών Προσλήψεων και Αξιολόγησης Στελεχών της Εταιρείας,
 - υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. για την ανάδειξη των υποψήφιων μελών του στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.
 - διεκπεραιώνει τη διαδικασία προσδιορισμού και επιλογής υποψήφιων μελών Δ.Σ. στο πλαίσιο της εγκεκριμένης Πολιτικής Καταλληλότητας.

- υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. για την αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας, εφόσον απαιτείται.
- αξιολογεί περιοδικά το μέγεθος και τη σύνθεση του Δ.Σ. και υποβάλλει προτάσεις προς εξέταση σχετικά με τη βελτιστοποίηση της σύνθεσης του
- ενημερώνει το Δ.Σ. για τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και τη λήψη τυχόν μέτρων σε περίπτωση αποκλίσεων
- εξετάζει σε τακτική βάση την ανεξαρτησία των Ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας και υποβάλλει προτάσεις ως προς τις ενδεδειγμένες ενέργειες σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 9 του ν.4706/2020.
- μεριμνά για την αξιολόγηση των υποψηφίων με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας και την εισήγηση στο Δ.Σ. των υποψήφιων μελών Δ.Σ.,
- συντονίζει την διαδικασία περιοδικής αυτό-αξιολόγησης του Δ.Σ, των Επιτροπών του, των μελών του Δ.Σ. (συλλογική), του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου (ατομική),
- ενημερώνει εγκαίρως και εισηγείται προτάσεις προς το Δ.Σ. αναφορικά με το πλάνο διαδοχής για μέλη Δ.Σ.,
- αναθέτει και παρακολουθεί το έργο των εξωτερικών συμβούλων όπως δύναται να ορίσει για την εκπλήρωση του σκοπού της,
- μεριμνά για τη διαμόρφωση του προγράμματος εκπαίδευσης των μελών Δ.Σ., κατά την έναρξη και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, σύμφωνα με την Πολιτική Εκπαίδευσης μελών Δ.Σ. που ακολουθεί η Εταιρεία.

Διαδικασία Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ.

Έναυσμα εκκίνησης της διαδικασίας

Η διαδικασία ανάδειξης προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Δ.Σ., δύναται να εκκινήσει:

- κατόπιν ανάδειξης ανάγκης ορισμού νέου μέλους μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης (καταλληλότητας ή και αποτελεσματικότητας) του Δ.Σ.,
- λόγω λήξης της θητείας του μέλους, ή λόγω απώλειας της ιδιότητας ενός μέλους για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 αναφορικά με την απώλεια ιδιότητας ανεξάρτητου μέλους Δ.Σ..

Καθορισμός απαιτούμενου Προφίλ

Το πρώτο στάδιο της διαδικασίας είναι ο προσδιορισμός του επιθυμητού προφίλ της

θέσης του μέλους Δ.Σ. βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας μελών Δ.Σ. και της Διαδικασίας Πρόσληψης και Αξιολόγησης Ανώτατων Στελεχών που ακολουθεί η Εταιρεία.

Αναζήτηση Υποψηφίων

Για την αναζήτηση του υποψήφιου μέλους δύνανται να εφαρμοστούν διάφορες μέθοδοι όπως:

- σύσταση από άλλο μέλος του Δ.Σ., ανώτερα διευθυντικά στελέχη ή μέτοχο,
- ανάθεση σε κατάλληλο εξωτερικό σύμβουλο ή/ και
- άλλη διαδικασία/ ενέργεια που κρίνεται σκόπιμη.

Αξιολόγηση υποψηφίων

Κατόπιν του εντοπισμού του εν δυνάμει υποψήφιου μέλους, η Επιτροπή αξιολογεί την καταλληλότητα βάσει των κριτηρίων (ατομικής, συλλογικής καταλληλότητας και πολυμορφίας) που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία και του Προφίλ του Ανώτατου Διευθυντικού Στελέχους (σε περίπτωση εκτελεστικού Μέλους Δ.Σ.). Ενδεικτικά αξιολογούνται τα παρακάτω:

- η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων,
- το ήθος και η φήμη,
- η τυχόν δυνητική ή πραγματική κατάσταση ή άλλη σχέση που οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων, επί τη βάση του πλαισίου που θέτει η υφιστάμενη Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας,
- η επιβεβαίωση μη συνδρομής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης για ζημιογόνες συναλλαγές,
- η ανεξαρτησία της κρίσης του,
- η δυνατότητα διάθεσης επαρκούς χρόνου,
- η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020,
- ο μη αποκλεισμός υποψήφιου λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού,
- η επίτευξη επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ., ώστε να μην υπολείπονται του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν.4706/2020. Σε περίπτωση κλάσματος, ο αριθμός στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Εισήγηση στο Δ.Σ.

1. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης κάλυψης των ανωτέρω κριτηρίων, η Επιτροπή καταρτίζει την πρότασή της προς εισήγηση του υποψήφιου μέλους στο Δ.Σ..
2. Σημειώνεται ότι για την εκλογή των μελών του, το Δ.Σ. με την υποστήριξη της Επιτροπής, αναρτά στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, στο πλαίσιο της σχετικής εισήγησης, ενημέρωση ως προς το αναλυτικό βιογραφικό, το αιτιολογικό της πρότασης καθώς και την καταλληλότητα κάθε υποψήφιου μέλους Δ.Σ. βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία.

Εφαρμογή Κανονισμού (Ισχύς / Τροποποίηση)

Ο Κανονισμός Λειτουργίας καταρτίζεται από την Επιτροπή και ισχύει από την ημερομηνία έγκρισής του από το Δ.Σ.. Αναθεωρείται δε, όποτε απαιτείται, μετά από εισήγηση της Επιτροπής και έγκριση από το Δ.Σ..

Η Επιτροπή δύναται να υιοθετεί και να εφαρμόζει άμεσα, και πριν την τροποποίηση του παρόντος Κανονισμού, διατάξεις νέας νομοθεσίας που ρυθμίζουν διαφορετικά θέματα που ρυθμίζονται από τον παρόντα Κανονισμό.

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (www.intracom.com)