



Κανονισμός Λειτουργίας της Ενιαίας Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας (εφεξής ο «Κανονισμός») ρυθμίζει τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στην ενιαία Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής η «Επιτροπή») των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΒΑΞ ΑΕ (εφεξής η «Εταιρεία»), η οποία συγκροτήθηκε σύμφωνα με τα άρθρα 10, 11 και 12 του Ν.4706/2020 (εφεξής ο «Νόμος»).

Ο Κανονισμός εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (εφεξής το «ΔΣ») την 16.12.2021, και είναι αναρτημένος στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας [www.avax.gr].

Εφόσον κριθεί απαραίτητο, το κείμενο του Κανονισμού αναθεωρείται κατόπιν πρότασης των μελών της Επιτροπής προς το ΔΣ και συνακόλουθη απόφαση του τελευταίου, προκειμένου να προσαρμόζεται και να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες της Εταιρείας και της ισχύουσας νομοθεσίας.

1. Σκοπός του Κανονισμού Λειτουργίας

Ο Κανονισμός ορίζει τον ρόλο και το αντικείμενο της Επιτροπής και τη διαδικασία σύγκλησης και των συνεδριάσεών της, τηρώντας ταυτόχρονα τις διατάξεις της νομοθεσίας, του Καταστατικού και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας και των αποφάσεων των καταστατικών οργάνων της.

2. Μέλη και Θητεία της Επιτροπής

Η επιλογή και ο διορισμός των μελών της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών γίνεται από το ΔΣ με ειδική απόφαση του τελευταίου.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών είναι τριμελής και αποτελείται από Μη Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, τουλάχιστον δύο εκ των οποίων είναι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, Ανεξάρτητα, Μη Εκτελεστικά ώστε να αποτελούν την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής. Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται Ανεξάρτητο, Μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών θα ακολουθεί τη θητεία τους ως μελών του εν ενεργεία Διοικητικού Συμβουλίου, δυνάμει να παραταθεί αυτόματα μέχρι τη λήξη της προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη τακτική γενική συνέλευση εφόσον τα μέλη της Επιτροπής έχουν επανεκλεγεί ως μέλη του ΔΣ της Εταιρείας.

3. Καθήκοντα και αρμοδιότητες της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Ο διττός ρόλος της Επιτροπής χαρακτηρίζεται από τις δύο παρακάτω βασικές, κατ' αρχήν, λειτουργίες:

3.1 Ο εντοπισμός και πρόταση στο ΔΣ προσώπων κατάλληλων για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους ΔΣ της Εταιρείας προκειμένου να διασφαλίζεται η ομαλή διαδοχή και συνέχεια της κορυφής της διοικητικής πυραμίδας της Εταιρείας, βάσει διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον παρόντα Κανονισμό Λειτουργίας.



3.2 Η προετοιμασία προτάσεων προς το ΔΣ όσον αφορά στις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του, καθώς και προτάσεις για την αναθεώρηση της ακολουθούμενης Πολιτικής Αποδοχών και ο έλεγχος του τελικού σχεδίου της Έκθεσης Αποδοχών η οποία υποβάλλεται στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Ειδικότερα, αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών και στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, η Επιτροπή:

α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που πρέπει να υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,

β) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018,

γ) 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 σχετικής έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

4. Ειδικότερα, οι αρμοδιότητες και υποχρεώσεις της Επιτροπής έχουν ως ακολούθως:

4.1 Ανάδειξη Υποψηφιοτήτων μελών ΔΣ

4.1.1 Περιοδική αξιολόγηση του μεγέθους και της σύνθεσης του ΔΣ ως προς την ισορροπία προσόντων, γνώσεων και εμπειρίας, και υποβολή σε αυτό προτάσεων προς εξέταση σχετικά με το επιθυμητό προφίλ του με στόχο τη βέλτιστη πλήρωση κενών θέσεων και προσθήκη νέων μελών.

4.1.2 Θεσμοθέτηση διαφανούς και αποτελεσματικής διαδικασίας ανάδειξης υποψηφιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες και τα κριτήρια που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας: Ειδικότερα, η καταλληλότητα διακρίνεται σε ατομική και συλλογική. Ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος Δ.Σ. επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του Δ.Σ. της Εταιρείας, σύμφωνα με τα κριτήρια καταλληλότητας που θέτει η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας αποτελεί την ατομική καταλληλότητα. Η καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ., στο σύνολό τους αποτελεί τη συλλογική καταλληλότητα. Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας. Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020. Τροποποιήσεις της Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίνονται από το Δ.Σ. και εφόσον είναι ουσιώδεις υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση.

4.1.2.1 Η καταλληλότητα των υποψηφίων καθορίζεται σε σχέση με τα κριτήρια που ορίζονται στην ισχύουσα νομοθεσία, την εκάστοτε εφαρμοστέα εγκεκριμένη κατά τις διατάξεις του Νόμου και του Καταστατικού της Εταιρείας Πολιτική Καταλληλότητας και με τις τρέχουσες ανάγκες σύνθεσης του Δ.Σ.. Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης της καταλληλότητας υποψηφίου μέλους του Δ.Σ., λαμβάνονται υπόψη κυρίως τα ακόλουθα στοιχεία:

- Η επάρκεια των γνώσεων και δεξιοτήτων του,
- Το ήθος και η φήμη του,
- Η ανεξαρτησία κρίσης του,



- Η δυνατότητα αφιέρωσης επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων ως μέλους Δ.Σ.,
- Η μη συνδρομή ασυμβίβαστου στο πρόσωπό του σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας,
- Η επίτευξη των τιθέμενων από το νόμο κριτηρίων πολυμορφίας, με επαρκή, ειδικότερα, εκπροσώπηση στο Δ.Σ. ανά φύλο και συγκεκριμένα τουλάχιστον του υποχρεωτικού από το Ν. 4706/2020 (άρθρο 3 παρ 1.β) ποσοστού είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.. Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό,
- Την επίτευξη επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ., και σε κάθε περίπτωση όχι λιγότερων από το 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν. 4706/2020. Αν προκύψει κλάσμα, ο αριθμός στρογγυλοποιείται στον αμέσως εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

4.1.3 Σαφής καθορισμός των κριτηρίων επιλογής ως προς τον ζητούμενο ρόλο και τις ικανότητες για την επιλογή των υποψηφίων μελών του ΔΣ και τη διαδικασία διορισμού τους: Η Επιτροπή, για το σκοπό αυτό, δύναται να επιλέγει εξειδικευμένο εξωτερικό σύμβουλο ο οποίος παρέχει συνδρομή στη διαδικασία αναζήτησης υποψηφίων. Ο εξωτερικός σύμβουλος υποστηρίζει την Επιτροπή εντός του πλαισίου που αυτή εκάστοτε καθορίζει και με τις οδηγίες που αυτή παρέχει. Ενδεικτικά δε, ο εξωτερικός σύμβουλος διενεργεί διερευνητικές επαφές με υποψήφια για επανεκλογή μέλη, προκειμένου να διαπιστώσει το σχετικό ενδιαφέρον τους, σε περίπτωση επικείμενης λήξης της θητείας των μελών του Δ.Σ. ή λόγω εκλογής νέου Δ.Σ.. Οι εισηγήσεις του συμβούλου έχουν σε κάθε περίπτωση συμβουλευτικό και όχι δεσμευτικό χαρακτήρα.

4.1.4 Διεκπεραίωση της διαδικασίας επιλογής υποψηφίων μελών του ΔΣ και υποβολή σχετικών προτάσεων στο ΔΣ: Η Επιτροπή υποβάλλει τις προτάσεις για υποψήφια μέλη Δ.Σ. μαζί με σχετική εισήγηση προς το Δ.Σ., στην οποία θα αποδεικνύεται η πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψηφίων μελών. Το Δ.Σ. εισηγείται, σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, στη Γενική Συνέλευση των μετόχων τα προτεινόμενα προς εκλογή μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4548/2018 και τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας. Η θετική πρόταση της Επιτροπής αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να προταθεί υποψηφιότητα από το Δ.Σ. προς εκλογή από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η ενημέρωση των τελευταίων για τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γίνεται σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στο άρθρο 18 του Ν. 4706/2020. Συγκεκριμένα, το Δ.Σ. αναρτά στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, τη σχετική εισηγητική απόφασή του, την προηγούμενη σχετική εισήγηση της Επιτροπής, καθώς και ενημέρωση ως προς το κάθε υποψήφιο μέλος που περιλαμβάνει:

- αιτιολόγηση της πρότασης υπέρ του,
- αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου, και τέλος
- διαπίστωση πλήρωσης των κριτηρίων καταλληλότητας, σύμφωνα με την ισχύουσα Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας.

4.2 Αποδοχές Μελών ΔΣ και Πολιτική Αποδοχών

4.2.1 Περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών: Στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της εταιρείας, βάσει της οποίας καταβάλλονται οι αμοιβές στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει υποχρεωτικά να περιγράφει τα κατωτέρω:



- α. τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας,
- β. τις διαφορετικές συνιστώσες και τα κριτήρια για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πόσης φύσεως, στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων τυχόν δικαιωμάτων προαίρεσης, του δικαιώματος συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου στα κέρδη της εταιρείας και όλων των επιμισθίων και άλλων τυχόν επιδομάτων οποιοσδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά,
- γ. περιγραφή του τρόπου με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της εταιρείας,
- δ. σαφή, περιεκτικά και διαφοροποιημένα κριτήρια για τη χορήγηση των υπό β μεταβλητών αποδοχών και ιδίως τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και άλλης φύσεως απόδοσης που εφαρμόζονται για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, των κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη,
- ε. τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω, υπό δ, κριτήρια απόδοσης και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, τις περιόδους κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, τη διατήρηση μετοχών μετά την κατοχύρωση,
- στ. τις προϋποθέσεις για την τυχόν αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής,
- ζ. τη διάρκεια των συμβάσεων της εταιρείας με τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, καθώς και τους όρους καταγγελίας των συμβάσεων, όπως επίσης τις πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων,
- η. τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της εταιρείας,
- θ. τη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της πολιτικής αποδοχών, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, και στο ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών και άλλων σχετικών επιτροπών, εφόσον υπάρχουν τέτοιες.

4.2.2 Λειτουργία της Επιτροπής αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών: Ο ρόλος της Επιτροπής σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας συνίστανται ιδίως στα ακόλουθα:

- Υποστήριξη των Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ σχετικά με την στόχευση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές και εποπτικές διατάξεις και, εάν είναι απαραίτητο, διατύπωση προτάσεων για αλλαγές
- Εφόσον η Πολιτική Αποδοχών προβλέπει καταβολή μεταβλητών αποδοχών των μελών του ΔΣ σε σχέση ή όχι με συγκεκριμένους επιχειρηματικούς στόχους, επισκόπηση του πλαισίου αυτών των αποδοχών, αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων, και διαβίβαση σχετικών συμβουλών στο ΔΣ
- Επισκόπηση των εκθέσεων ελέγχου που τυχόν καταρτίστηκαν από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου αναφορικά με την υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας και εξέταση προτάσεων για την αναθεώρησή της, ώστε η εν λόγω Πολιτική να εναρμονίζεται με τους στόχους της Εταιρείας
- Στενή συνεργασία με το ΔΣ και την Επιτροπή Ελέγχου για να διασφαλισθεί ότι η Πολιτική Αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική, τους στόχους, τις εταιρικές αρχές, τις αξίες και το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας
- Προετοιμασία των αποφάσεων που πρόκειται να ληφθούν από τα Μη Εκτελεστικά Μέλη αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του ΔΣ
- Επισκόπηση των ενοτήτων της Ετήσιας Χρηματοοικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας που σχετίζονται με τις αποδοχές και με τις σχετικές γνωστοποιήσεις στη Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων, και εισήγηση σχετικά στο ΔΣ.



5. Λειτουργία της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών

Προκειμένου να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών συνεδριάζει τουλάχιστον μία φορά ανά τετράμηνο, ήτοι τρεις φορές ετησίως, και έκτακτα όποτε τα μέλη της θεωρούν σκόπιμο και αναγκαίο, ιδίως σε περίπτωση αποχώρησης ενός εκ των προαναφερθέντων προσώπων για τη πλήρωση της θέσης των οποίων θα εισηγηθεί ανάλογα.

5.1 Ο Πρόεδρος της Επιτροπής καθορίζει τα θέματα ημερήσιας διάταξης, τη συχνότητα και τη διάρκεια των συνεδριάσεων. Για τη λήψη αποφάσεων απαιτείται η πλειοψηφία των παρόντων μελών της, και σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής ή του αντικαταστάτη του. Σε περίπτωση απουσίας του Προέδρου, προεδρεύει της Επιτροπής το αρχαιότερο εκ των παρόντων Ανεξάρτητων, Μη Εκτελεστικών Μελών. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται τουλάχιστον δύο Μέλη της, είτε με φυσική παρουσία είτε μέσω τηλεδιάσκεψης.

Όταν δεν υπάρχει ομοφωνία στη λήψη αποφάσεων, οι απόψεις των μειοψηφούντων πρέπει να καταγράφονται στα Πρακτικά των συνεδριάσεων της Επιτροπής. Οι μη ομόφωνες αποφάσεις πρέπει να αναφέρονται ως τέτοιες στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η έγκριση των αποφάσεων είναι δυνατό να λάβει χώρα δια περιφοράς των σχετικών εγγράφων σε όλα τα Μέλη της Επιτροπής και δια της έγκρισης των Πρακτικών που καταγράφουν τις αποφάσεις αυτές. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή στην Επιτροπή δι' αντιπροσώπου.

Τα μέλη της Επιτροπής ενημερώνονται από τον Πρόεδρο σχετικά με την ημερομηνία, τον τόπο και την ώρα κάθε συνεδρίασης. Τα προς συζήτηση θέματα τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους από το Γραμματέα, μία (1) εβδομάδα πριν από κάθε συνεδρίαση. Τα σχετικά έγγραφα μπορούν να διακινούνται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

5.2 Η Επιτροπή δύναται να προσκαλέσει στις συνεδριάσεις της χωρίς δικαίωμα ψήφου, οποιοδήποτε τρίτο μέρος κρίνεται σκόπιμο να παρίσταται για την εκπλήρωση των καθηκόντων της, όπως τον Πρόεδρο του Δ.Σ., τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή άλλα μέλη του Δ.Σ. και τυχόν άλλα στελέχη της Εταιρείας κατά περίπτωση, καθώς επίσης και εξωτερικούς συμβούλους.

5.3 Η Εταιρεία οφείλει να εξασφαλίζει στην Επιτροπή πρόσβαση σε επαρκή κονδύλια και να της διαθέτει οποιουδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών εξωτερικού συμβούλου, προκειμένου να εκπληρώσει τους σκοπούς της.

5.4 Η Επιτροπή έχει τη δικαιοδοσία να ζητήσει και να λάβει όλες τις ενδοεταιρικές πληροφορίες τις οποίες κρίνει σημαντικές για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων της. Όπου κρίνεται απαραίτητο, η Επιτροπή διασφαλίζει τη συνδρομή των μονάδων εσωτερικού ελέγχου και άλλων συναφών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. ανθρώπινο δυναμικό, νομικές υπηρεσίες, χρηματοοικονομική διεύθυνση, τεχνικές διευθύνσεις) εντός του πλαισίου ευθύνης τους.

5.5 Ο Πρόεδρος ενημερώνει τακτικά το ΔΣ σχετικά με τις εργασίες της Επιτροπής. Επίσης, υποβάλλει επίσημη έκθεση σχετικά με τις εργασίες της Επιτροπής κατά τη διάρκεια του έτους, περίληψη της οποίας συμπεριλαμβάνεται στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, που αποτελεί ξεχωριστή ενότητα της Ετήσιας Χρηματοοικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας.



Ο Πρόεδρος της Επιτροπής συμμετέχει στη συνεδρίαση της τακτικής Γ.Σ. παρέχοντας ενημέρωση στους μετόχους σε σχέση με την ετήσια έκθεση αποδοχών και τα πεπραγμένα της Επιτροπής αν ερωτηθεί.

5.6 Η Επιτροπή προβαίνει σε περιοδική αξιολόγηση του παρόντος Κανονισμού Λειτουργίας της, ανά δύο (2) χρόνια, ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές στην οργάνωση της Εταιρείας ή στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας και τίθεται σε ισχύ αμελλητί κατόπιν της έγκρισής του από το Δ.Σ. της Εταιρείας.

5.7 Τα μέλη της Επιτροπής, καθώς επίσης ο Γραμματέας, μεριμνούν για την αποτροπή βλάβης των συμφερόντων της Εταιρείας και τηρούν την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών. Δεν επιτρέπεται στα μέλη της Επιτροπής και το Γραμματέα να προβαίνουν σε εξω-εταιρικές δραστηριότητες, οι οποίες θα μπορούσαν να παρεμποδίσουν την ανεξάρτητη λήψη αποφάσεων και να επιφέρουν σύγκρουση συμφερόντων.

Μαρούσι, 16.12.2021

Το Διοικητικό Συμβούλιο