

# Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

## Πληροφορίες εγγράφου

Πληροφορίες εγγράφου	Περιγραφή
<b>Τίτλος Εγγράφου</b>	Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων
<b>Εταιρία</b>	Ευρωπαϊκή Πίστη Α.Ε.Γ.Α.
<b>Υπεύθυνη Μονάδα/ Υπηρεσία</b>	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
<b>Υπεύθυνος εγγράφου (Document Owner)</b>	Ντανάκα Ιωάννα
<b>Περιεχόμενο</b>	Καθορισμός τρόπου λειτουργίας Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

## Επικαιροποιήσεις εγγράφου

Έκδοση No.	Συνοπτική περιγραφή επικαιροποιήσεων/ αλλαγών:	Επικαιροποιήθηκε από:	Επισκοπήθηκε/ Εγκρίθηκε από:	Ημερομηνία επικαιροποίησης:
1	Καθορισμός τρόπου λειτουργίας Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	Διοικητικό Συμβούλιο	21/11/2017\
2	Συμμόρφωση με το ν. 4706/2020	Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού	Διοικητικό Συμβούλιο	23/03/2021

## 1. Προοίμιο

Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων συστήνεται με στόχο τη συμμόρφωση της Εταιρίας με τις απαιτήσεις της απόφασης 60/12.02.2016 της Εκτελεστικής Επιτροπής της Τράπεζας της Ελλάδος και του Κανονισμού (ΕΕ) 2015/35 της Επιτροπής, για τη συμπλήρωση της Οδηγίας 2009/138/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, το ν. 4706/2020 καθώς και τις βασικές Αρχές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εισηγμένες Εταιρίες στο Χ.Α. του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης.

## 2. Σκοπός της Επιτροπής

Η Επιτροπή δραστηριοποιείται σε τέσσερις (4) άξονες εταιρικής διακυβέρνησης, οι οποίοι είναι:

- Εισήγηση και παρακολούθηση εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών
- Ανάδειξη υποψηφιοτήτων μελών Διοικητικού Συμβουλίου
- Διαδικασίες αυτοαξιολόγησης Διοικητικού Συμβουλίου
- Συμμόρφωση με τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και την κείμενη νομοθεσία.

Ειδικότερα:

### A) Εισήγηση και παρακολούθηση εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή, στο πλαίσιο της σύνταξης του προϋπολογισμού εκάστου έτους, εκφέρει εξειδικευμένη και ανεξάρτητη γνώμη, εισηγούμενη στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας για:

- την Πολιτική Αποδοχών και
- τις αποδοχές κατόχων συγκεκριμένων θέσεων εργασίας των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν σημαντικό αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου της Εταιρίας, όπως προσδιορίζονται στην Πολιτική Αποδοχών.

Η Επιτροπή έχει την εποπτεία της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας και εισηγείται σχετικά στο Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπ' όψιν της τα συμφέροντα των Μετόχων, των Επενδυτών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, προκειμένου να διαμορφώσει την προτεινομένη Πολιτική Αποδοχών κατά τρόπο συνετό και αντικειμενικό.

### B) Ανάδειξη υποψηφιοτήτων μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων διασφαλίζει την ύπαρξη αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας για την ανάδειξη υποψήφιων μελών του Δ.Σ.

Ο σκοπός της Επιτροπής, ως προς το συγκεκριμένο άξονα διακυβέρνησης, είναι:

- Ο καθορισμός κριτηρίων καταλληλότητας, επιλογής και αξιολόγησης καθώς και των διαδικασιών διορισμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η αξιολόγηση της υφιστάμενης ισορροπίας προσόντων, γνώσεων, απόψεων, ικανοτήτων, εμπειρίας σχετικής με τους εταιρικούς στόχους, καθώς και το δέοντα επαγγελματισμό, αξιοπιστία και ήθος και με βάση αυτή την αξιολόγηση, η σαφής περιγραφή του ρόλου και των ικανοτήτων που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων.

- Η διεκπεραίωση της διαδικασίας προσδιορισμού και επιλογής υποψηφίων.
- Η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για την ανάδειξη των υποψηφίων μελών του.

### **Γ) Αξιολόγηση Διοικητικού Συμβουλίου**

Ως προς τον τρίτο άξονα δραστηριοτήτων της, η Επιτροπή έχει σαν σκοπό:

- Την περιοδική και ετήσια - τουλάχιστον - αξιολόγηση της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τη μέριμνα για την ορθή εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

### **Δ) Συμμόρφωση με τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και την κείμενη νομοθεσία**

Ως προς τον τελευταίο άξονα δραστηριοτήτων της, η Επιτροπή έχει σαν σκοπό την υποστήριξη, την εποπτεία και την παρακολούθηση της εφαρμογής των συστημάτων Διαχείρισης Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με απώτερο σκοπό τη βελτιστοποίηση των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης στο σύνολο του οργανισμού.

Πιο συγκεκριμένα, η Επιτροπή:

- Διαμορφώνει την Πολιτική Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με σκοπό την αντιμετώπιση των πάσης φύσεως επιπτώσεων από τυχόν αδυναμία της Εταιρίας προς το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, τους ισχύοντες κώδικες δεοντολογίας και τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου
- Μεριμνά για την ενδυνάμωση της κουλτούρας Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας.
- Λαμβάνει και αξιολογεί το Πλάνο Παρακολούθησης καθώς και τις αναφορές του τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά.

## **3. Αρμοδιότητες της Επιτροπής**

### **Α) Εισηγήση και παρακολούθηση της Πολιτικής Αποδοχών**

Η Επιτροπή διαμορφώνει την Πολιτική Αποδοχών του Προσωπικού της Εταιρίας, καθώς και των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαιρουμένων των μελών που αποτελούν την εν λόγω Επιτροπή και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο, για τη λήψη των σχετικών αποφάσεων. Για θέσεις Διευθυντών και άνω και τους επικεφαλής των τεσσάρων (4) Βασικών Λειτουργιών (Αναλογιστική λειτουργία, Εσωτερικός Έλεγχος, Διαχείριση Κινδύνων, Κανονιστική Συμμόρφωση) εισηγείται παραμέτρους, οι οποίες συνεκτιμώνται κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών εντός του εισηγούμενου ευλόγου εύρους.

Ανά τακτά διαστήματα, σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον ετησίως, η Επιτροπή λαμβάνει στοιχεία αποδοχών και ελέγχει εάν η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας είναι συνεπής και εξυπηρετεί τους εταιρικούς στόχους, λαμβάνει δε άμεσα γνώση τυχόν προθέσεων παρεκκλίσεων από αυτές.

- Παρέχει την προσήκουσα ενημέρωση και υποβοήθηση προς τα αρμόδια τμήματα της Εταιρίας στη διαμόρφωση-επίβλεψη-αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών.
- Αξιολογεί τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης της Πολιτικής Αποδοχών με τους αναλαμβανόμενους κινδύνους, τη ρευστότητα και την κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρίας.

- Αξιολογεί, τουλάχιστον ετησίως, τις υποβαλλόμενες αναφορές όταν υπάρχουν, των αρμοδίων τμημάτων (Ανθρώπινο Δυναμικό, Εσωτερικός Έλεγχος, Κανονιστική Συμμόρφωση, Διαχείριση Κινδύνων) για την επιθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών καθώς και τις προτάσεις τους για τυχόν αναθεώρηση της εφαρμοζόμενης Πολιτικής Αποδοχών, με γνώμονα ιδίως την αποτροπή της δημιουργίας κινήτρων για την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου ή άλλων ασυμβιβάστων, με τους στόχους της Εταιρίας, συμπεριφορών.
- Συνεργάζεται με την Επιτροπή Ελέγχου και την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων, οσάκις οι δραστηριότητές τους επηρεάζουν το σχεδιασμό και την υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών.
- Στην άσκηση των αρμοδιοτήτων της δύναται να επικουρείται, κατά την κρίση της, από αξιόπιστους ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες και εταιρίες συμβούλων επιλογής της Επιτροπής, οι οποίοι εκφέρουν και γνώμη επί της ακολουθούμενης Πολιτικής Αποδοχών, σε σχέση με την αγορά.
- Η Επιτροπή ασκεί απρόσκοπτα τις αρμοδιότητές της και έχει ακωλύτως πρόσβαση:
  - ο Στις αναφορές των Λειτουργιών Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρίας και εξωτερικών εμπειρογνομόνων.
  - ο Σε όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που διαθέτουν τα τμήματα Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου, κατά τρόπο που δεν παρεμβάλλει εμπόδια στις συνήθεις δραστηριότητες της Εταιρίας.
- Προβλέπει τη διενέργεια επίσημης αξιολόγησης σεναρίων, με σκοπό να διαπιστώσει την επίπτωση στο σύστημα αποδοχών της Εταιρίας, ενδεχόμενων μελλοντικών γεγονότων, καθώς και τη διενέργεια εκ των υστέρων ελέγχων.
- Παρέχει πληροφόρηση, μέσω του Διοικητικού Συμβουλίου, στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προκειμένου να εγκρίνει τις προτεινόμενες και καταβαλλόμενες αμοιβές των μελών του ΔΣ, βάσει της απόδοσης της ανώτατης διοίκησης και την εναρμόνιση των αμοιβών τους λαμβάνοντας υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας.
- Προσδιορίζει τη σχετική με τις αποδοχές πληροφόρηση που θα δημοσιοποιείται από την Εταιρία και εισηγείται σχετικά στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η δημοσιοποίηση λαμβάνει χώρα άπαξ του έτους. Περιλαμβάνει στοιχεία για την Πολιτική Αποδοχών και για τις αποδοχές κατηγοριών Στελεχών.
- Εξετάζει και υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ (και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.

## **B) Ανάδειξη υποψηφιοτήτων μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Η Επιτροπή, στο πλαίσιο της ανάδειξης υποψηφιοτήτων μελών ΔΣ, έχει ως κύριες αρμοδιότητες τα κάτωθι:

- Τον προσδιορισμό των απαιτήσεων της Εταιρίας ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου, με στόχο την επίτευξη πληρότητας και ισορροπίας γνώσης, εμπειρίας και ικανότητας διοίκησης στην κορυφή της.
- Τη διατύπωση του ρόλου, των αρμοδιοτήτων και των ικανοτήτων κάθε θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και τον καθορισμό κριτηρίων ανάδειξης υποψηφιοτήτων βάσει των ανωτέρω απαιτήσεων.

- Τη διαμόρφωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την εκλογή νέων μελών Δ.Σ., σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις. Υπό το ρόλο αυτό, η Επιτροπή εντοπίζει και προτείνει, κατάλληλους υποψηφίους για την πλήρωση των κενών θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογώντας με βάση τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αναγράφονται στην παράγραφο 6 της Πολιτικής Ελέγχου Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου
- Τον έλεγχο και τη διαπίστωση για τη συνδρομή των κριτηρίων χαρακτηρισμού των μελών του Δ.Σ. ως ανεξάρτητα σύμφωνα με το ν. 4706/2020.
- Τη συνδρομή στην υποβολή από το ΔΣ στη ΓΣ συνοδευτικών πληροφοριακών στοιχείων για τα υποψήφια μέλη προς εκλογή ή επανεκλογή στο ΔΣ, καθώς και στην κοινοποίηση της άποψης του ΔΣ σχετικά με την ανεξαρτησία των προτεινόμενων μελών
- Την απαίτηση για παραίτηση των εκτελεστικών μελών από το ΔΣ με τη λήξη των εκτελεστικών καθηκόντων τους.

### **Γ) Διαδικασία αξιολόγησης Διοικητικού Συμβουλίου**

Η Επιτροπή, στο πλαίσιο της αξιολόγησης του ΔΣ, έχει ως κύριες αρμοδιότητες τα κάτωθι:

- Τη μέριμνα της διαδικασίας της ετήσιας αυτοαξιολόγησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, με βάση κριτήρια και παράγοντες απόδοσης, όπως η Επιτροπή έχει θεσπίσει, και την υποβολή σχετικών αναφορών στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η αξιολόγηση αφορά την απόδοση του Διοικητικού Συμβουλίου στο σύνολο του, αλλά και των μελών του, μεμονωμένα.
- Τη Γνωμοδότηση για την Πολιτική Αξιολόγησης Καταλληλότητας και Αξιοπιστίας Υπευθύνων Προσώπων, εισηγούμενη σχετικώς προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

### **Δ) Συμμόρφωση με τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης και την κείμενη νομοθεσία**

Ως προς τον τέταρτο άξονα δραστηριοτήτων της, οι αρμοδιότητες της Επιτροπής προσδιορίζονται, ως κάτωθι:

- Γνωμοδοτεί ως προς την ορθή εφαρμογή των αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης σε σχέση με το θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο (πράξεις της Τράπεζας της Ελλάδος και Αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και τις καλές πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης).
- Καταρτίζει και επανεξετάζει ετησίως τις κατευθυντήριες αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρίας.
- Λαμβάνει γνώση της Ετήσιας Δήλωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης που συντάσσεται βάσει των ισχυουσών νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων και εισηγείται την έγκριση της από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.
- Εξετάζει ενδεχόμενες συγκρούσεις συμφερόντων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με αυτά της Εταιρίας και υποβάλλει σχετικές προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας και τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης.
- Στο πλαίσιο της καλής εταιρικής διακυβέρνησης και της συμμόρφωσης της λειτουργίας της εταιρίας σε περιβάλλον Φερεγγυότητα II, διασφαλίζει την ύπαρξη των τεσσάρων (4) ανεξάρτητων Βασικών

Λειτουργιών (Αναλογιστική, Εσωτερική Επιθεώρηση, Διαχείριση Κινδύνων και Κανονιστική Συμμόρφωση).

- Διασφαλίζει και εποπτεύει την ύπαρξη αποτελεσματικής λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης καθώς και την ανάπτυξη Πολιτικής και Διαδικασιών Κανονιστικής Συμμόρφωσης και την ενσωμάτωση κατάλληλων μηχανισμών και Διαδικασιών Εσωτερικού Ελέγχου για την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων. Ειδικότερα, οι εκθέσεις της Λειτουργίας της Κανονιστικής Συμμόρφωσης κοινοποιούνται και στην Επιτροπή όπως επίσης και οι εκθέσεις κάθε Λειτουργίας που αναφέρονται σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης.
- Εξετάζει την πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία πρέπει να τεκμηριώνεται επαρκώς, παρακολουθεί την ενδεχόμενη μεταβολή της επαγγελματικής κατάστασης των εκάστοτε Μελών, και υποβάλλει σχετικές προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας και τις αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης που εκάστοτε ισχύουν. Η Επιτροπή, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, λαμβάνει υπόψη, σε διαρκή βάση και στο βαθμό που είναι δυνατό, την ανάγκη να διασφαλισθεί ότι κατά τη λήψη των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου δεν βαρύνει ουσιωδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας μικρής ομάδας κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα της Εταιρίας ως συνόλου. Η Επιτροπή μπορεί να χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει κατάλληλους, της παρέχεται δε η δέουσα χρηματοδότηση για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.
- Εξετάζει και γνωμοδοτεί σχετικά με τα εποπτικά πορίσματα που αφορούν την Εταιρική Διακυβέρνηση της Εταιρίας.
- Παρέχει οδηγίες και εποπτεύει τη σύνταξη Δήλωσης Εταιρικής Διακυβέρνησης.

## 4. Σύνθεση της Επιτροπής

Η Επιτροπή απαρτίζεται κατ' ελάχιστον από τρία (3) μη εκτελεστικά Μέλη

Δύο (2) τουλάχιστον μέλη είναι και ανεξάρτητα. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν την πλειοψηφία της Επιτροπής και τα οποία διαθέτουν την προβλεπόμενη απαραίτητη εξειδίκευση και εμπειρία. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής δε, είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος διαθέτει επαρκή κατάρτιση και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η επάρκεια της εμπειρίας και των γνώσεων των Μελών της Επιτροπής αξιολογείται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η συμμετοχή στην Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 5. Θητεία

Η συνολική θητεία των ανωτέρω Μελών της Επιτροπής ακολουθεί τη θητεία του Δ.Σ., όπως αυτή ορίζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Εταιρικής Διακυβέρνησης και Λειτουργίας της Εταιρίας, ενώ σε περίπτωση παραίτησης μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει με απόφασή του τον αντικαταστάτη του παραιτηθέντος μέλους.

## 6. Σύγκληση - Λειτουργία της Επιτροπής

Η Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων συνεδριάζει σε εξαμηνιαία βάση, ή και εκτάκτως εφ' όσον το κρίνει απαραίτητο. Το ακριβές χρονοδιάγραμμα των συνεδριάσεων της καθορίζεται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής.

Η Επιτροπή τηρεί πρακτικά και ενημερώνει εγγράφως το Διοικητικό Συμβούλιο για τα αποτελέσματα του έργου της. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει επίσης το Διοικητικό Συμβούλιο για το έργο της Επιτροπής, στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν στη συνεδρίαση παρευρίσκονται όλα τα μέλη της. Εκτελεστικός Γραμματέας της Επιτροπής είναι ο Επικεφαλής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Σε περίπτωση μη ομόφωνης απόφασης επί οιοδήποτε θέματος της Επιτροπής, θα καταγράφονται στα πρακτικά οι απόψεις της μειοψηφίας. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής μπορούν να προσκαλούνται να συμμετέχουν μέλη της Διοίκησης και οποιοδήποτε άλλο στέλεχος της Εταιρίας, η παρουσία του οποίου κρίνεται απαραίτητη από την Επιτροπή.

Η σύνταξη του προγράμματος συνάντησης εργασίας (agenda) των συνεδριάσεων, από τον Εκτελεστικό Γραμματέα με εντολή του Προέδρου, διευκολύνει την ομαλή ροή της εργασίας της Επιτροπής και εξασφαλίζει την κάλυψη όλων των θεμάτων.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο έκθεση επί των εργασιών, προτάσεων και ευρημάτων της Επιτροπής, άπαξ κατ' έτος ή και συχνότερα, εφόσον, κατά τη γνώμη της Επιτροπής, προκύπτουν ζητήματα που απαιτούν τη γνώση και ενέργεια του Διοικητικού Συμβουλίου.

## 7. Επικαιροποίηση Κανονισμού Λειτουργίας Επιτροπής

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης, Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων για την Ευρωπαϊκή Πίστη Α.Ε.Γ.Α εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατά τη συνεδρίαση της 23/03/2021 και δύναται να τροποποιηθεί, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Η αποτελεσματικότητα του Κανονισμού αυτού αξιολογείται από το Διοικητικό Συμβούλιο τουλάχιστον σε ετήσια βάση.