

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ,
ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ & ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περιεχόμενα

ΑΡΘΡΟ 1: ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ – ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	3
1.1 (Α) Αρμοδιότητες σχετικές με την Ανάδειξη Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώτερων στελεχών Διοίκησης και αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. και του Δ.Σ. ως σύνολο	3
1.2 (Β) Αρμοδιότητες σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών	5
1.3 (Γ) Αρμοδιότητες σχετικές με την Εταιρική Διακυβέρνηση	7
1.4 (Δ) Αρμοδιότητες σχετικές με το Ανθρώπινο Δυναμικό	8
ΑΡΘΡΟ 2: ΣΥΝΘΕΣΗ.....	9
ΑΡΘΡΟ 3: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ	10
ΑΡΘΡΟ 4: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΥΠΟΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ	12
ΑΡΘΡΟ 5: ΕΓΚΡΙΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ	13

Η Επιτροπή αποτελεί επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου («Δ.Σ.»). Το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει τη σύνθεση και τον Πρόεδρό της Επιτροπής και εγκρίνει τον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Η ανάθεση αρμοδιοτήτων στην Επιτροπή από το Διοικητικό Συμβούλιο δεν περιορίζει κατά τον οποιονδήποτε τρόπο τις αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΑΡΘΡΟ 1: ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ – ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η Επιτροπή έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

1.1 (Α) Αρμοδιότητες σχετικές με την Ανάδειξη Υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώτερων στελεχών Διοίκησης και αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. και του Δ.Σ. ως σύνολο

1. Κατάρτιση και παρακολούθηση της εφαρμογής διαδικασίας ανάδειξης και επιλογής υποψηφίων μελών του Δ.Σ. . Η Επιτροπή εισηγείται προς το Δ.Σ. ή την Γενική Συνέλευση την εκλογή υποψήφιων μελών του τα οποία αξιολογεί ως κατάλληλα αναφορικά με τον συνδυασμό ευρύτητας γνώσεων ανά αντικείμενο, δεξιότητες και εμπειρία σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, είτε στα πλαίσια κατ' αρχήν εκλογής μελών είτε σε αντικατάσταση θέσεων μελών που αποχωρούν δια οποιονδήποτε λόγο.
2. Περιοδική και τουλάχιστον σε ετήσια βάση επανεξέταση:

- 2.1. της Πολιτικής Ανάδειξης Υποψηφίων μελών Δ.Σ. της Τράπεζας .
- 2.2. της Πολιτικής και Διαδικασιών Αξιολόγησης Διοικητικού Συμβουλίου, και Επιτροπών, της ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ, και η υποβολή προτάσεων προς το Δ.Σ σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές (όπως υποδεικνύονται από κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών)
- 2.3. του προγραμματισμού διαδοχής της Ανώτατης Διοίκησης, όπως παρουσιάζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις η Επιτροπή υποβάλλει προτάσεις στο Δ.Σ. σχετικά με τυχόν αλλαγές που κρίνει σκόπιμες.

3. Η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για την πολιτική πολυμορφίας. Ειδικά σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. η Επιτροπή επεξεργάζεται τρόπους με τους οποίους δύναται να αυξηθεί ο αριθμός των προσώπων του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ., τους οποίους υποβάλλει προς έγκριση στο Δ.Σ.
4. Η εισήγηση προς το Δ.Σ. προγραμμάτων που αφορούν τη κατάρτιση και εποπτεία υλοποίησης εισαγωγικής ενημέρωσης των νέων μελών του Δ.Σ. καθώς και προγραμμάτων περιοδικής επιμόρφωσης των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο εκπλήρωσης των καθηκόντων τους και σύμφωνα με τις ανάγκες λειτουργίας του Δ.Σ., ιδίως σε θέματα ανάληψης και διαχείρισης κινδύνων, χρηματοοικονομικής διαχείρισης, λογιστικής, εποπτικού πλαισίου, IT, εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και σε θέματα σχετικά με το ESG.
5. Η κατάρτιση μακροπρόθεσμου σχεδίου διαδοχής μελών Δ.Σ. και ανώτερων στελεχών Διοίκησης με εκτελεστικές αρμοδιότητες
6. Η Επιτροπή επιδιώκει η αξιολόγηση καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. και των ανώτερων στελεχών Διοίκησης να διενεργείται πριν από τον διορισμό τους.
7. Αξιολογεί σε ετήσια βάση (με συνδρομή εξωτερικών συμβούλων εφόσον το κρίνει αναγκαίο) τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και την απόδοση του Δ.Σ. και των Επιτροπών του και εφόσον το κρίνει σκόπιμο υποβάλλει συστάσεις στο Δ.Σ. που μπορεί να περιλαμβάνουν (όχι περιοριστικά) την πρόσθεση εκπαίδευση, τη μεταβολή διαδικασιών, μέτρα για τον περιορισμό των συγκρούσεων συμφερόντων, τον διορισμό πρόσθετων μελών με ειδικά προσόντα, την απονομή αρμοδιοτήτων ή/και την αντικατάσταση μελών του Δ.Σ.
8. Παρακολουθεί σε ετήσια βάση την ορθή εφαρμογή των προβλέψεων της Συμφωνίας Πλαισίου μεταξύ ΤΧΣ και Τράπεζας (Relationship Framework

Agreement) επί ζητημάτων Πολιτικών Δ.Σ. και υποχρεώσεων του πιστωτικού ιδρύματος και ιδίως αναφορικά με:

- την εισαγωγική εκπαίδευση (induction training) και τις επιμορφωτικές δράσεις των μελών Δ.Σ.
- του ποσοστού συμμετοχής των μελών στις εργασίες του Δ.Σ. και των Επιτροπών του (ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής 85% σε ατομική βάση). Σχετική αναφορά για τη συμμετοχή των μελών του Δ.Σ. στις συνεδριάσεις αυτού και των επιτροπών του πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στην Ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

1.2 (B) Αρμοδιότητες σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών

1. Εισηγείται στο Δ.Σ. και αναθεωρεί σε ετήσια βάση την Πολιτική Αποδοχών της Τράπεζας και διασφαλίζει ότι
 - είναι σαφής, καταγεγραμμένη και συμμορφώνεται με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου και τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών
 - είναι εναρμονισμένη με την επιχειρηματική στρατηγική του πιστωτικού ιδρύματος, το προφίλ και τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών και βραχυπρόθεσμων κινδύνων
 - λαμβάνει υπόψη τους στόχους της Τράπεζας, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και των μετόχων της
 - περιλαμβάνει μηχανισμούς εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο (ρυθμίσεις malus και clawback, αναβολές στην καταβολή μεταβλητών αποδοχών)
 - προβλέπει ότι οι αποδοχές των στελεχών ελεγκτικών λειτουργιών (risk management, internal audit, compliance, financial control) δεν συνδέονται με τις επιδόσεις της μονάδας που εποπτεύουν
2. Προτείνει στο Δ.Σ. ή/και αναθεωρεί τους στόχους που σχετίζονται με τις αποδοχές του CEO και αξιολογεί την απόδοση του CEO λαμβάνοντας υπόψη τους συγκεκριμένους στόχους

3. Υποβάλλει προτάσεις στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ σχετικά με τυχόν ζητήματα αποδοχών ή/και αποζημιώσεων που τυχόν προκύψουν κατά τη θητεία τους ως Μέλη Δ.Σ. η και μετά τη λήξη ή λύση αυτής για οποιαδήποτε αιτία.
4. Εισηγείται στο Δ.Σ σχετικά με τις αποδοχές και πάσης φύσεως εξόδων εντός του πλαισίου της πολιτικής αποδοχών των εκτελεστικών, μη εκτελεστικών, των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ Προέδρου και μελών της Επιτροπής Ελέγχου (εφόσον δεν είναι μέλη Δ.Σ.), καθώς και των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των στελεχών ανώτερης διοίκησης της Τράπεζας. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι η συνολική Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με τη στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Τράπεζας και του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων των αρχών βιωσιμότητας και των κριτηρίων ESG.
5. Λαμβάνει και αξιολογεί τουλάχιστον σε ετήσια βάση τις αναφορές της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου επί της Πολιτικής Αποδοχών καθώς και τις προτάσεις της για τυχόν αναθεώρηση της εφαρμοζόμενης Πολιτικής Αποδοχών, με γνώμονα ιδίως την αποτροπή της δημιουργίας κινήτρων για την ανάληψη υπερβολικού κινδύνου. Η Επιτροπή εφόσον το κρίνει αναγκαίο εισηγείται στο Δ.Σ. διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανάγκη αναθεώρησης, αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή ουσιώδεις αποκλίσεις κατά την εφαρμογή της.
6. Η Επιτροπή προβλέπει τη διενέργεια επίσημης αξιολόγησης πιθανών σεναρίων, με σκοπό να διαπιστώσει την επίπτωση στο σύστημα αμοιβών ενδεχόμενων μελλοντικών γεγονότων, είτε εντός της Τράπεζας είτε εκτός αυτής, και την πραγματοποίηση εκ των υστέρων ελέγχων (Back Tests).
7. Αξιολογεί την επίτευξη στόχων απόδοσης και την ανάγκη για εκ των υστέρων προσαρμογή κινδύνων, περιλαμβανομένης της εφαρμογής των ρυθμίσεων περί αρνητικού bonus (malus) και περί επιστροφής ποσών (clawback).
8. Αξιολογεί ή εισηγείται το διορισμό εξωτερικών εμπειρογνομόνων σχετικά με την παροχή συμβουλευτικών ή υποστηρικτικών υπηρεσιών σε θέματα

αποδοχών ή/και πολιτικής αποδοχών.

9. Διασφαλίζει την επάρκεια των πληροφοριών που παρέχονται στους μετόχους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, ιδίως σε σχέση με την αναλογία μεταξύ σταθερών και τυχόν μεταβλητών αποδοχών.
10. Η Επιτροπή συνεργάζεται με την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων για όποια ζητήματα κρίνει αναγκαία κατά τη διαμόρφωση, αξιολόγηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών.
11. Παρέχει εφόσον απαιτείται, επαρκή πληροφόρηση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων για τις δραστηριότητες τις οποίες ασκεί.

1.3 (Γ) Αρμοδιότητες σχετικές με την Εταιρική Διακυβέρνηση

1. Διασφαλίζει την λειτουργία οργανωμένων γραμμών επικοινωνίας με σκοπό τη συγκέντρωση και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των Επιτροπών του Δ.Σ. και εκτελεστικών οργάνων της Τράπεζας.
2. Διασφαλίζει και αξιολογεί σε περιοδική βάση την αποτελεσματικότητα του πλαισίου εσωτερικής διακυβέρνησης της Τράπεζας με την μέθοδο της αυτοαξιολόγησης και προτείνει στο ΔΣ τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των ανεπαρειών που διαπιστώνονται.
3. Ενημερώνει σε ετήσια βάση το Δ.Σ. για τις τρέχουσες τάσεις και εξελίξεις στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των βέλτιστων πρακτικών και των σχετικών κανονισμών.
4. Αξιολογεί ανά τριετία (3ετία) το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης (οργανωτική δομή, κανονισμούς και πολιτικές) από εξωτερικούς ανεξάρτητους φορείς ως προς τη συμμόρφωσή του με την ισχύουσα νομοθεσία, τις κανονιστικές απαιτήσεις και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης με σκοπό την ενίσχυση του πλαισίου ανάληψης και διαχείρισης κινδύνων και τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εποπτείας της εκτελεστικής διοίκησης
5. Γνωματεύει σε ετήσια βάση επί του οργανογράμματος της Τράπεζας, της ανάθεσης αρμοδιοτήτων και των τυχόν τροποποιήσεων αυτών που τα

εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. εισηγούνται προς έγκριση στο Δ.Σ.

6. Επικυρώνει την εισήγηση για τον αρχικό διορισμό των ανώτερων διοικητικών στελεχών, με εξαίρεση του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου που ορίζεται από την Επιτροπή Ελέγχου και του επικεφαλής της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνων που ορίζεται από την Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων.
7. Αξιολογεί ανά περίπτωση και σε συνεργασία με τις αρμόδιες Διευθύνσεις ή Μονάδες της Τράπεζας (Κανονιστική Συμμόρφωση, Δ/ση Εσωτερικού Ελέγχου κ.ο.κ.) υφιστάμενες ή ενδεχόμενες συγκρούσεις συμφερόντων μελών του Δ.Σ. καθώς και των ανώτερων διοικητικών στελεχών σε θέσεις επιπέδου Chief και άνω και υποβάλλει σχετικές προτάσεις προς το Δ.Σ., σύμφωνα με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας της Τράπεζας και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.
8. Να προωθήσει την εφαρμογή κατάλληλων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης διασφαλίζοντας την ενσωμάτωση των αρχών βιωσιμότητας στο επιχειρηματικό μοντέλο της Τράπεζας.

1.4 (Δ) Αρμοδιότητες σχετικές με το Ανθρώπινο Δυναμικό

1. Εξετάζει το πλαίσιο και την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνάφειά τους με τις βέλτιστες πρακτικές και η συμβολή στην επίτευξη καλών επιδόσεων.
2. Ενημερώνεται για προγράμματα:
 - διαμόρφωσης, ενίσχυσης και διάδοσης εταιρικών αξιών και του εταιρικού σκοπού/οράματος σε όλη την Τράπεζα
 - ενδυνάμωσης και δέσμευσης του προσωπικού της Τράπεζας και
 - υλοποίησης στόχων ESG, όπως ισότητα των φύλων, ίσες ευκαιρίες, προγραμμάτων φροντίδας της υγείας των εργαζομένων (Σωματική, Ψυχική, Οικονομική και Κοινωνική).

Εξετάζει την αποτελεσματικότητα των ανωτέρω προγραμμάτων, σε συνεργασία με τις αρμόδιες Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού (π.χ. μέσα από Έρευνες Απόψεων Προσωπικού), και παρέχει καθοδήγηση για τη συνεχή βελτίωσή τους.

3. Ενημερώνεται για τις βασικές πολιτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που σχετίζονται με όλα τα στάδια επαγγελματικού βίου του ανθρώπινου δυναμικού, ιδίως σε σχέση με την προσέλκυση, πρόσληψη και ένταξη, διακράτηση ταλέντου, ανάπτυξης δεξιοτήτων και διαχείρισης χαμηλών επιδόσεων, προκειμένου να διασφαλίζεται η συνάφειά τους με τις βέλτιστες πρακτικές.
4. Εξετάζει την εφαρμογή και τα αποτελέσματα του ετήσιου πλάνου αξιολόγησης της απόδοσης εργαζομένων, αξιολογεί τα εφαρμοζόμενα κριτήρια ως προς την καταλληλότητά τους.
5. Επισκοπεί την εξέλιξη και την υλοποίηση του ετήσιου προγράμματος εκπαίδευσης και εξετάζει εάν αναπτύσσει τις ικανότητες που είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση των στρατηγικών προτεραιοτήτων της Τράπεζας.

ΑΡΘΡΟ 2: ΣΥΝΘΕΣΗ

1. Η Επιτροπή απαρτίζεται, κατ' ελάχιστον, από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. τα οποία στην πλειοψηφία τους, περιλαμβανομένου του Προέδρου της, είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η θητεία των μελών της επιτροπής, συμπίπτει αντίστοιχα με τη θητεία τους ως μελών του Δ.Σ. Η απώλεια ιδιότητας μέλους Δ.Σ. συνεπιφέρει αυτοδικαίως και την απώλεια της ιδιότητας μέλους της Επιτροπής.
2. Ο Πρόεδρος, ο αριθμός των μελών και τα μέλη της Επιτροπής ορίζονται, αντικαθίστανται και παύονται με απόφαση του Δ.Σ. της Τράπεζας.
3. Τα μέλη της Επιτροπής διαθέτουν συλλογικά επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία, ώστε να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντά τους σύμφωνα με τις εκάστοτε αρμοδιότητες της και ιδίως σε ζητήματα που αφορούν αποδοχές, διαχείριση κινδύνου και δραστηριότητες ελέγχου.
4. Τα μέλη της Επιτροπής δεν επιτρέπεται να κατέχουν παράλληλες θέσεις ή ιδιότητες ή να διενεργούν συναλλαγές που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ασυμβίβαστες λόγω σύγκρουσης συμφερόντων με την αποστολή της. Σε κάθε περίπτωση η συμμετοχή τους στην Επιτροπή δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής και σε άλλες επιτροπές του Δ.Σ. Επιδιώκεται ένα τουλάχιστον από τα

- μέλη της Επιτροπής να είναι και μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων ώστε να αξιολογεί και να παρακολουθεί την συμβατότητα της Πολιτικής Αποδοχών με την στρατηγική της Τράπεζας επί της ανάληψης κινδύνων και της κεφαλαιακής επάρκειας.
5. Σε περίπτωση αποχώρησης μέλους της Επιτροπής για οποιαδήποτε αιτία, το μέλος αντικαθίσταται με απόφαση του Δ.Σ. της Τράπεζας. Μέχρι να ληφθεί η απόφαση αντικατάστασης, η Επιτροπή εξακολουθεί να λειτουργεί εφόσον ο αριθμός των μελών που παραμένουν είναι τουλάχιστον τρία και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.
 6. Η Επιτροπή προσκαλεί στις συνεδριάσεις της τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Τράπεζας, ενώ μπορεί επιπλέον να προσκαλεί και οποιοδήποτε μέλος του Δ.Σ., στέλεχος της Τράπεζας ή άλλο πρόσωπο, το οποίο κρίνεται αρμόδιο να την συνδράμει στην εκτέλεση των καθηκόντων της. Στην Επιτροπή δύναται να συμμετέχει ως συμβουλευτικό μέλος χωρίς δικαίωμα ψήφου σε θέματα σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών, ο εκάστοτε εκπρόσωπος του ΤΧΣ στο Δ.Σ. της Τράπεζας.
 7. Ο Γραμματέας της Επιτροπής ορίζεται με απόφασή της και μπορεί να αντικατασταθεί οποτεδήποτε.

ΑΡΘΡΟ 3: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

1. Η Επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον τέσσερις φορές ετησίως αλλά και οποτεδήποτε κριθεί απαραίτητο από μέλος της ή από το Δ.Σ. και συγκαλείται σε συνεδρίαση (τακτική ή έκτακτη) από τον Πρόεδρό της ο οποίος είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.
2. Το πρόγραμμα συνεδριάσεων ορίζεται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής, ο οποίος και αποστέλλει (δια μέσου του Γραμματέα της Επιτροπής) σχετική πρόσκληση στα μέλη, προεδρεύει στις συνεδριάσεις της, εισηγείται τα θέματα που θα συζητηθούν και γενικά συντονίζει και εποπτεύει το έργο της. Σε περίπτωση απουσίας του Προέδρου προεδρεύει της Επιτροπής το αρχαιότερο από τα παρόντα Μέλη.
3. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία, όταν στη συνεδρίαση συμμετέχουν τα

μισά μέλη της και ένα επιπλέον. Μέλος της Επιτροπής δύναται να εξουσιοδοτεί εγγράφως άλλο μέλος προκειμένου να ψηφίσει για λογαριασμό του σε συγκεκριμένα ζητήματα της Ημερήσιας Διάταξης. Το μέλος της Επιτροπής που εξουσιοδοτεί άλλο μέλος προσμετράται στους παρόντες. Κανένα μέλος δεν μπορεί να εκπροσωπεί παραπάνω από ένα μέλος της Επιτροπής.

3.1. Οι συνεδριάσεις μπορεί να πραγματοποιούνται είτε με τη φυσική παρουσία των μελών της, είτε μέσω τεχνολογιών τηλεδιάσκεψης.

3.2. Μέλος της Επιτροπής που απουσιάζει αδικαιολόγητα επί τρεις συνεχόμενες συνεδριάσεις της, δύναται να αντικαθίσταται με απόφαση του Δ.Σ..

3.3. Παρέχεται η δυνατότητα προσυπογραφής πρακτικού χωρίς συνεδρίαση, εφαρμοζόμενων αναλογικά των διατάξεων του άρθρου 94 του ν. 4548/2018.

4. Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται κατά πλειοψηφία των παρόντων και αντιπροσωπευτικών μελών. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Σε περίπτωση μη ομόφωνης απόφασης επί οποιουδήποτε θέματος οι απόψεις της μειοψηφίας καταγράφονται στα πρακτικά της Επιτροπής.
5. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής μπορούν να παρίστανται, χωρίς δικαίωμα ψήφου, πρόσωπα τα οποία η Επιτροπή θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή των εργασιών της και την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων της, όπως τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, άλλα μέλη του Δ.Σ., τον Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού, τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης ή άλλο πρόσωπο, περιλαμβανομένων τυχόν εξωτερικών συμβούλων.
6. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων της Επιτροπής υπογράφονται από τον Πρόεδρο και όλα τα μέλη. Η επικύρωση αντιγράφων και αποσπασμάτων των πρακτικών της Επιτροπής γίνεται από τον Πρόεδρο αυτής. Η ημερήσια διάταξη, τα πρακτικά αποφάσεων και τα συνοδευτικά τους έγγραφα

(εισηγήσεις, παρουσιάσεις κ.λπ.) δύναται να προωθούνται προς ενημέρωση μελών Δ.Σ..

7. Η Επιτροπή δύναται να οργανώνει κοινές συνεδριάσεις με άλλες Επιτροπές Δ.Σ. προκειμένου να εξετάσει αποτελεσματικά τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων της ή δύναται να αιτηθεί (διά του Δ.Σ.) την εισαγωγή θεμάτων προς συζήτηση σε άλλες Επιτροπές του Δ.Σ.
8. Στις περιπτώσεις συζήτησης σχεδίου διαδοχής, το υπό εξέταση πρόσωπο δεν δύναται να παρίσταται στη συνεδρίαση. Επιπρόσθετα, δεν επιτρέπεται η παρουσία, συμμετοχή και ψηφοφορία μέλους της Επιτροπής ή η παρουσία προσώπου κατά τη συζήτηση θέματος που το αφορά άμεσα και ατομικά ή/και έχει σύγκρουση συμφερόντων. Εξαιρετικά στην περίπτωση αυτή αρκεί για την ύπαρξη απαρτίας η παρουσία των λοιπών πλην των κωλυόμενων μελών της Επιτροπής. Στην τελευταία αυτή περίπτωση εφόσον υπάρχει ισοψηφία των λοιπών μελών το ζήτημα θα υποβάλλεται στο Δ.Σ. προς συζήτηση και λήψη απόφασης.
9. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει συνοπτικά το Δ.Σ. για τις εργασίες της μετά από κάθε συνεδρίαση.
10. Η Επιτροπή καταρτίζει και υποβάλλει στο Δ.Σ. ετήσιο συνοπτικό απολογισμό του έργου της.
11. Παρουσιάζει στους μετόχους κατά την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση τις δραστηριότητές της και κυρίως επί ζητημάτων που αφορούν στην Πολιτική Αποδοχών και στις αποδοχές Μελών Δ.Σ..

ΑΡΘΡΟ 4: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΥΠΟΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιεί τους κατάλληλους πόρους και να λαμβάνει οποιαδήποτε νομική ή άλλη επαγγελματική συμβουλή εξωτερικών συνεργατών/συμβούλων, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων.
2. Στην Επιτροπή διατίθενται επαρκείς χρηματοδοτικοί πόροι για την

εκπλήρωση των καθηκόντων της.

Η Επιτροπή έχει απρόσκοπτη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που κρίνει ότι είναι σημαντικές για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων της, επικοινωνεί (χωρίς περιορισμό) με στελέχη της Διοίκησης, υπαλλήλους, συμβούλους, εμπειρογνώμονες, ελεγκτές (εσωτερικούς, εξωτερικούς, ορκωτούς) στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της και συνεργάζεται όπου απαιτείται, με όλες τις άλλες Επιτροπές του Δ.Σ. ή Μονάδες της Τράπεζας.

ΑΡΘΡΟ 5: ΕΓΚΡΙΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

1. Ο Κανονισμός της Επιτροπής εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Τράπεζας.
2. Ο Κανονισμός δύναται να αναθεωρείται σε τακτική βάση, τουλάχιστον ετησίως ή και εκτάκτως όποτε συντρέχει σχετική ανάγκη.
3. Την ευθύνη της προετοιμασίας των αναθεωρήσεων του Κανονισμού έχει η Επιτροπή, συνεπικουρούμενη από τις αρμόδιες Μονάδες της Τράπεζας.