

Ρυθμίσεις διακυβέρνησης και κανόνες που διέπουν τη δραστηριότητα της ΕΛΚΑΤ

[άρθρ. 26 παρ. 4 CSDR]

α. Σύνθεση, ρόλος, αρμοδιότητες, διαδικασίες διορισμού, αξιολόγηση απόδοσης και λογοδοσία ΔΣ

1. Σύνθεση:

Το Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. διαθέτουν τα απαιτούμενα εκέγγυα εντιμότητας και τον κατάλληλο συνδυασμό δεξιοτήτων, πείρας και γνώσεων σχετικά με την οντότητα και με την αγορά.

Το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται τουλάχιστον κατά το ένα τρίτο από ανεξάρτητα μέλη, χωρίς τα ανεξάρτητα αυτά μέλη να μπορούν να είναι λιγότερα από δύο, όπως ορίζει ο Κανονισμός 909/2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Ιουλίου 2014 (εφεξής «CSDR»).

2. Ρόλος:

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει εποπτικό και εκτελεστικό ρόλο. Ο εποπτικός ρόλος του υποστηρίζεται από τη συγκρότηση των αναγκαίων (κατά περίπτωση) επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας και των ακολουθούμενων αρχών διακυβέρνησης. Ο εκτελεστικός ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου αναφέρεται στις λοιπές διοικητικές αρμοδιότητές του.

Κύρια υποχρέωση και καθήκον των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η διαρκής επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Εταιρείας και η προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος στο πλαίσιο των σχετικών θεσμικών και εποπτικών απαιτήσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι αρμόδιο για την κατάρτιση και έγκριση τεκμηριωμένης Επιχειρησιακής Στρατηγικής και θέτει σαφείς επιχειρησιακούς στόχους για την Εταιρεία.

3. Αρμοδιότητες

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει, ως σύνολο, επαρκείς γνώσεις και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, ώστε να έχει τη δυνατότητα άσκησης εποπτείας επί του συνόλου των λειτουργιών της, είτε άμεσα είτε μέσω των αρμοδίων επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου. Για την αποφυγή περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η Εταιρεία υιοθετεί βέλτιστες πρακτικές και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που αφορούν, ιδίως, στο διαχωρισμό των εκτελεστικών και εποπτικών αρμοδιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω και λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις του κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμού ΕΕ 2017/392, το Διοικητικό Συμβούλιο αναλαμβάνει, τουλάχιστον, τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- τον καθορισμό σαφών στόχων και εταιρικής στρατηγικής σε ετήσια βάση,
- την κατάρτιση επαρκώς τεκμηριωμένων πολιτικών, διαδικασιών και διεργασιών βάσει των οποίων λειτουργούν το διοικητικό όργανο, τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και οι επιτροπές,
- την αποτελεσματική παρακολούθηση των ανώτατων διοικητικών στελεχών,
- την κατάρτιση πολιτικής αποδοχών,
- τη διασφάλιση της εποπτείας των επιχειρησιακών λειτουργιών μέσω της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνου και τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τη διαχείριση κινδύνου, επίβλεψη της ανάπτυξης και εφαρμογής ενός κατάλληλου συστήματος εσωτερικού ελέγχου
- τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας και επάρκειας πόρων των λειτουργιών Διαχείρισης Κινδύνων, Τεχνολογίας, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Εσωτερικού Ελέγχου,
- την παρακολούθηση των εξωτερικών αναθέσεων,
- την εποπτεία της συμμόρφωσης προς όλες τις διατάξεις του παρόντος κανονισμού, και των
- λοιπών κανονιστικών και εποπτικών απαιτήσεων,
- την πρόβλεψη λογοδοσίας προς τους μετόχους ή άλλους ιδιοκτήτες, εργαζομένους, χρήστες και άλλα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη,
- την έγκριση του σχεδιασμού και την επανεξέταση του Εσωτερικού Ελέγχου,
- την επανεξέταση και επικαιροποίηση σε τακτική βάση των ρυθμίσεων διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Πέραν των ανωτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την τελική ευθύνη για τη διαχείριση των κινδύνων της Εταιρείας. Οι αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με τη διαχείριση των κινδύνων είναι οι εξής:

- επίβλεψη της ανάπτυξης και εφαρμογής της κατάλληλης στρατηγικής διαχείρισης του κινδύνου, ώστε να αποτυπώνεται η απόφαση της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και η διασφάλιση ότι η διοίκηση ευθυγραμμίζεται με την απόφαση αυτή.
- αξιολόγηση της συμμόρφωσης με την εγκεκριμένη στρατηγική, στη βάση ενημέρωσης για τους κινδύνους που περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τους κύριους παράγοντες κίνδυνου, καθώς και τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης της συνολικής διάρθρωσής τους
- ανάπτυξη πολιτικών και διαδικασιών γύρω από τον κίνδυνο που είναι συνεπείς με τη στρατηγική του οργανισμού
- παρακολούθηση της εφαρμογής από την διοίκηση των πολιτικών και διαδικασιών διαχείρισης του κινδύνου
- λήψη μέτρων για την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον κίνδυνο

- ενθάρρυνση μιας οργανωτικής κουλτούρας ευαισθητοποίησης σχετικά με τον κίνδυνο
- εξέταση νόμων, κανονισμών και βέλτιστων πρακτικών σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο
- εκτέλεση επίσημης αναθεώρησης των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων σε ετήσια βάση
- εξέταση των πολιτικών και διαδικασιών εποπτείας των κινδύνων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και επιτροπών και αξιολόγηση του κινδύνου σε συνεχή βάση
- τελική ευθύνη για τη διαχείριση των κινδύνων της Εταιρείας
- διασφάλιση ότι οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι έλεγχοι της Εταιρείας είναι συνεπείς με την ανοχή / διάθεση και την ικανότητα ανάληψης κινδύνου της Εταιρείας και ότι αυτές οι πολιτικές, διαδικασίες και έλεγχοι αντιμετωπίζουν τον τρόπο με τον οποίο η Εταιρεία εντοπίζει, εκθέτει, παρακολουθεί και διαχειρίζεται τους κινδύνους
- καθορισμός και τεκμηρίωση ενός κατάλληλου επιπέδου ανοχής κινδύνου και ικανότητας ανάληψής του για την Εταιρεία και για όλες τις υπηρεσίες που παρέχει.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω και της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών, παραμένει αποκλειστικά αρμόδιο για τη λήψη απόφασης σχετικά:

- i. με την Πολιτική Αμοιβών της Εταιρείας και
- ii. με τις αμοιβές κάθε είδους, δηλαδή από οποιαδήποτε αιτία, που καταβάλλονται στα στελέχη που προβλέπονται από τη σχετική πολιτική αμοιβών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει στη διάθεση της αρμόδιας εποπτεύουσας αρχής και των ελεγκτών (εσωτερικών και εξωτερικών) σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, πρακτικά των συνεδριάσεών του. Αποφάσεις που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή του Κανονισμού Λειτουργίας του Ελληνικού Κεντρικού Αποθετηρίων Τίτλων υποβάλλονται στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και αναρτώνται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

4. Διαδικασίες Διορισμού

- 1) Για το διορισμό των μελών του Δ.Σ. αρμόδιο όργανο είναι η Γενική Συνέλευση κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας. Η εκλογή του Δ.Σ. και οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις στην σύνθεσή του γνωστοποιούνται στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς κατά τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία. Τα μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση για χρονικό διάστημα το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη και μπορούν να επανεκλεγούν χωρίς περιορισμό. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, η ιδιότητα του μέλους του ΔΣ μπορεί να ανακληθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

- 2) Για το διορισμό του μέλους ως εκτελεστικού ή μη εκτελεστικού αρμόδιο όργανο είναι το Διοικητικό Συμβούλιο.
- 3) Για το διορισμό ανεξάρτητου μέλους αρμόδιο όργανο είναι η Γενική Συνέλευση. Σε περίπτωση εκλογής από το Διοικητικό Συμβούλιο προσωρινού μέλους έως την επόμενη Γενική Συνέλευση σε αναπλήρωση άλλου ανεξάρτητου που παραιτήθηκε, εξέλιπε ή για οποιονδήποτε λόγο κατέστη έκπτωτο, το μέλος που εκλέγεται πρέπει να είναι και αυτό ανεξάρτητο. Το απερχόμενο Διοικητικό Συμβούλιο ή το πρόσωπο που προτείνει μέλη του νέου Συμβουλίου στη Γενική Συνέλευση (π.χ. μέτοχος της εταιρείας), θα πρέπει να εξηγήσει σε αυτή την ανυπαρξία ασυμβιβάστων με την ιδιότητα του ανεξάρτητου μέλους, ώστε η Γενική Συνέλευση να εκλέξει το συγκεκριμένο πρόσωπο ως ανεξάρτητο μέλος του Συμβουλίου.

Προκειμένου ένα υποψήφιο μέλος του Δ.Σ. να λαμβάνεται υπόψη από το Δ.Σ. και να προταθεί στη Γενική Συνέλευση ως κατάλληλο για ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, θα πρέπει να πληροί τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια όπως ορίζονται κατωτέρω να μην έχει αναπτύξει με την Εταιρεία και τον Όμιλο σχέση τέτοια που να επηρεάζει την ανεξαρτησία της κρίσης του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλους του Δ.Σ. Τέτοια σχέση υπάρχει όταν το υποψήφιο μέλος έχει επαγγελματική, οικογενειακή ή άλλη σχέση που δημιουργεί σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρεία ή με τους μετόχους που ασκούν τον έλεγχο, τη διοίκησή της ή είχε τέτοιου είδους σχέση κατά τα πέντε έτη πριν από τη συμμετοχή του στο Συμβούλιο και ειδικότερα:

- i. Είναι ή υπήρξε μέτοχος με συμμετοχή ίση ή μεγαλύτερη του 5% των δικαιωμάτων ψήφου της Εταιρείας, ή είναι ή υπήρξε εργαζόμενος μετόχου, ή με άλλον τρόπο άμεσα συνδεδεμένος με μέτοχο του οποίου η συμμετοχή είναι ίση ή μεγαλύτερη του 5% των δικαιωμάτων ψήφου της Εταιρείας·
- ii. Είναι πρόεδρος του Δ.Σ. ή διευθυντικό στέλεχος του κεντρικού αποθετηρίου, ή έχει τις ως άνω ιδιότητες ή είναι εκτελεστικό μέλος του διοικητικού συμβουλίου σε συνδεδεμένη με την Εταιρεία επιχείρηση κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014 ή διατηρεί σχέση εξαρτημένης εργασίας ή έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτή επιχειρήσεις·
- iii. Έχει συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού ή είναι σύζυγος εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή διευθυντικού στελέχους ή μετόχου που συγκεντρώνει την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας ή συνδεδεμένης με αυτή επιχείρησης κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014
- iv. Είναι ή υπήρξε, εντός των προηγούμενων πέντε ετών, ανώτατο στέλεχος βασικού επαγγελματικού συμβούλου ή βασικός σύμβουλος στην Εταιρεία ή σε άλλη οντότητα του ομίλου στον οποία ανήκει η Εταιρεία, ή εργαζόμενος που συνδεόταν ουσιαστικά με την παρεχόμενη από το σύμβουλο υπηρεσία·
- v. Είναι ή υπήρξε, εντός των προηγούμενων πέντε ετών, βασικός προμηθευτής ή πελάτης της Εταιρείας ή άλλης οντότητας του ομίλου στον οποία ανήκει η Εταιρεία,

ή εργαζόμενος ή με άλλον τρόπο άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένος με βασικό προμηθευτή ή πελάτη·

vi. Διατηρεί ή διατηρούσε, εντός των προηγούμενων πέντε ετών, οποιαδήποτε άλλη ουσιαστική συμβατική σχέση με την Εταιρεία ή με άλλη οντότητα του ομίλου στον οποία ανήκει η Εταιρεία, πλην της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να υποβάλλουν στην τακτική ή έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων (α) αναφορές, δηλαδή γνωστοποίηση γεγονότος ή (β) εκθέσεις, δηλαδή εμπειριστατωμένη γνώμη για κάποιο ζήτημα. Η υποβολή της αναφοράς ή της έκθεσης μπορεί να γίνει είτε από κάθε ανεξάρτητο μέλος, χωριστά, είτε από περισσότερα τέτοια μέλη, ή ακόμη και από κοινού, από το σύνολο των ανεξάρτητων μελών. Το περιεχόμενο της αναφοράς ή της έκθεσης θα πρέπει, απαραίτητα, να σχετίζεται με θέμα που αποτελεί αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης της συνέλευσης.

4) Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Δ.Σ. γίνεται πάντα με γνώμονα την αξία, τα προσόντα, τις ικανότητες και την επαγγελματική εμπειρία εκάστου μέλους αλλά και του Δ.Σ. ως συνόλου, προκειμένου να εξασφαλίζεται η απαιτούμενη αποτελεσματικότητα αυτού.

Η Επιτροπή Τοποθετήσεως Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών αξιολογεί την καταλληλότητα των υποψηφίων μελών Δ.Σ. και επικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο στην επίτευξη των ακόλουθων στόχων:

- Διασφαλίζει ότι η σύνθεση, η δομή και η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου πληροί τις σχετικές νομικές, κανονιστικές και εποπτικές απαιτήσεις.
- Διασφαλίζει ότι υφίσταται αποτελεσματική και διαφανής διαδικασία για την ανάδειξη υποψηφίων στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Σχεδιάζει και συντονίζει την εφαρμογή διαδικασίας επιλογής υποψηφίων μελών Δ.Σ. με σκοπό τη διαμόρφωση προτάσεων προς το Δ.Σ., για την εκλογή τους ως μέλη Δ.Σ. σύμφωνα με το Καταστατικό, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και γενικά το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.
- Διασφαλίζει ότι υπάρχει ο κατάλληλος συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών του σε όλη την Εταιρεία και σε όλο τον Όμιλο.
- Εντοπίζει και προτείνει για έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο ή από τη Γενική Συνέλευση,

υποψηφίους για τις κενές θέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, αξιολογεί το συνδυασμό ευρύτητας γνώσεων ανά αντικείμενο, δεξιοτήτων, και εμπειρίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επίσης, προβαίνει στην περιγραφή των επιμέρους δεξιοτήτων και προσόντων που κατά την κρίση της απαιτούνται για την πλήρωση των θέσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και εκτιμά τον χρόνο που πρέπει να αφιερώνεται στην αντίστοιχη θέση.

- Δημιουργεί τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την εξασφάλιση αποτελεσματικής διαδοχής και συνέχειας στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Επιδιώκει την εφαρμογή των βέλτιστων διεθνών πρακτικών εταιρικής διακυβερνήσεως και επαρκών μηχανισμών ελέγχου και εξισορροπήσεως σε όλη την Εταιρεία και σε όλο τον Όμιλο, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις αρχές και τις αξίες του Ομίλου και τις νομικές απαιτήσεις.
- Φροντίζει την επαρκή εκπροσώπηση και των δύο φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και εκπονεί πολιτική ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα αντιμετωπισθεί οποιαδήποτε σημαντική ανισορροπία, εάν υφίσταται, προκειμένου να υλοποιηθεί ο στόχος αυτός.
- Ελέγχει και διαπιστώνει τη συνδρομή των κριτηρίων ανεξαρτησίας, προκειμένου μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να χαρακτηρίζεται ως «ανεξάρτητο». Κατά την εφαρμογή και διαπίστωση συνδρομής των κριτηρίων ανεξαρτησίας, η Επιτροπή προκρίνει την ουσία έναντι του τύπου. Στο πλαίσιο αυτό η Επιτροπή σταθμίζει τα κριτήρια ανεξαρτησίας ή την έλλειψη κάποιου εξ αυτών προκειμένου να αποφανθεί ότι το υποψήφιο μέλος πληροί στην ουσία τις απαιτήσεις ανεξαρτησίας, ιδίως αν η εν γένει συμμετοχή του και ο τρόπος άσκησης των καθηκόντων του δεν δημιουργούν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων και δεν θέτουν σε αμφισβήτηση την ελεύθερη και αντικειμενική, προς το συμφέρον της Εταιρείας, κρίση του.
- 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 ουσιαδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας μικρής ομάδας κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα της Εταιρείας ως συνόλου.

5. Αξιολόγηση Απόδοσης

Για την αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου διενεργείται ετησίως υπό το συντονισμό της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών (η «Επιτροπή») τακτική αυτό-αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου της αποτελεσματικότητάς του του ίδιου ως συλλογικού οργάνου και της συνεισφοράς των μελών του στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους, καθώς και εκείνη του Προέδρου και των επιτροπών του λαμβάνοντας επίσης υπόψη το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο..

Η Επιτροπή σχεδιάζει και συντονίζει την εφαρμογή της διαδικασίας τακτικής αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών του και των εκτελεστικών μελών, διασφαλίζοντας ότι αυτή εφαρμόζεται με επάρκεια. Στο ανωτέρω πλαίσιο η Επιτροπή:

- Εκτιμά περιοδικά και τουλάχιστον ετησίως την καταλληλότητα της δομής, του μεγέθους, της σύνθεσης και της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και υποβάλει εισηγήσεις προς αυτό σε σχέση με τυχόν απαιτούμενες μεταβολές.

- Εκτιμά περιοδικά και τουλάχιστον ετησίως τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα σε συλλογικό επίπεδο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει σχετικές αναφορές στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Αξιολογεί την απόδοση του Διευθύνοντος Συμβούλου κατά την εκάστοτε τρέχουσα οικονομική χρήση, σε συνάρτηση πάντοτε με τους στόχους του εγκεκριμένου Προϋπολογισμού και τις κρατούσες συνθήκες στην αγορά.

Η Επιτροπή συνοψίζει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τα οποία, αφού συζητηθούν μεταξύ των Μελών της Επιτροπής, παρουσιάζονται και συζητούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας όπου προτείνονται και αποφασίζονται μέτρα για την αντιμετώπιση πιθανών διαπιστωμένων αδυναμιών.

6. Λογοδοσία ΔΣ

- Το Διοικητικό Συμβούλιο αναφέρεται στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Link Site: <https://athexgroup.gr/el/about/athexcscd>

b. Σύσταση, ρόλος, αρμοδιότητες, διαδικασίες διορισμού, αξιολόγηση απόδοσης και λογοδοσία Επιτροπών Διαχείρισης Κινδύνου, Ελέγχου, Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών

1. Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνου

1.1. Σύσταση

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συστήσει την Επιτροπή Κινδύνων (Risk Committee) της ATHEXCSD, εφεξής «Επιτροπή», η οποία λειτουργεί ως συμβουλευτική και υποστηρικτική επιτροπή προς το Δ.Σ. σε θέματα διαχείρισης κινδύνου.

Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκ των οποίων τα δύο, τουλάχιστον, είναι εκ των μη εκτελεστικών μελών του και το ένα εξ αυτών στο οποίο ανατίθενται από το Διοικητικό Συμβούλιο καθήκοντα Προέδρου της Επιτροπής, από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του. Η Επιτροπή διαθέτει κανονισμό λειτουργίας, με τον οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, η διαδικασία εκπλήρωσής του, καθώς και η διαδικασία σύγκλησής της και των συνεδριάσεών της.

1.2. Ρόλος

Η Επιτροπή Κινδύνου λειτουργεί ως συμβουλευτική και υποστηρικτική επιτροπή προς το Δ.Σ. σε θέματα διαχείρισης κινδύνου και συμβουλεύει και υποστηρίζει το Δ.Σ.

1.3. Αρμοδιότητες

Η Επιτροπή Κινδύνου αναλαμβάνει τις παρακάτω αρμοδιότητες:

- τη χάραξη της κατάλληλης στρατηγικής για την ανάληψη των κινδύνων και τον καθορισμό αποδεκτών ανωτάτων ορίων ανάληψης κινδύνου, καθώς επίσης και την εποπτεία της εφαρμογής τους,
- την καθιέρωση αρχών και κανόνων που θα διέπουν την διαχείριση κινδύνων όσον αφορά στην αναγνώριση, πρόβλεψη, μέτρηση, παρακολούθηση, έλεγχο και αντιμετώπισή τους,
- την ανάπτυξη εσωτερικού συστήματος διαχείρισης κινδύνων και την ενσωμάτωση κατάλληλων πολιτικών διαχείρισης κινδύνων στη λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων,
- τη συμμόρφωση της ATHEXCSD, μέσω κατάλληλων μέτρων και διαδικασιών, με όσα προβλέπει το Θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων,
- τη διασφάλιση και τον έλεγχο της ανεξαρτησίας, της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας της Λειτουργίας Διαχείρισης Κινδύνου.

1.4. Διαδικασίες Διορισμού

Τα υποψήφια μέλη της Επιτροπής αξιολογούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. & Αμοιβών.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής δεν μπορεί να υπερβαίνει τη θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου (τρία έτη), αλλά το Διοικητικό Συμβούλιο δικαιούται να τα παύει ή να τα αντικαθιστά οποτεδήποτε. Η θητεία τους μπορεί να ανανεωθεί απεριόριστα, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ιδιότητά τους (μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη).

Η απώλεια της ιδιότητας του μέλους του Δ.Σ. συνεπάγεται αυτοδίκαια και την απώλεια της ιδιότητας του μέλους της Επιτροπής.

1.5. Αξιολόγηση της Απόδοσης

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της Επιτροπής Κινδύνου διενεργείται στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτο-αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του ως συλλογικού οργάνου σύμφωνα με την εγκεκριμένη από το Διοικητικό Συμβούλιο διαδικασία.

1.6. Λογοδοσία

- Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνου αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

2. Επιτροπή Ελέγχου

2.1. Σύσταση

Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται από τουλάχιστον τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Η πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου αποτελείται από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ και έχει επαρκή γνώση και εμπειρία σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής, προκειμένου να φαίνεται η συμμόρφωση με την παρ. 2 του άρθρου 40 του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/392.

Η πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής, αποτελείται από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Τουλάχιστον ένα μέλος της επιτροπής ελέγχου πρέπει να πληροί τα κριτήρια της παραγράφου 1 του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017.

2.2. Ρόλος

Λειτουργεί ως συμβουλευτική επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου με κύριο σκοπό την επίβλεψη της ποιότητας και της ακεραιότητας των λογιστικών και ελεγκτικών μηχανισμών, καθώς επίσης και των λειτουργιών παραγωγής οικονομικών καταστάσεων. Η Επιτροπή Ελέγχου αναφέρεται απ' ευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

2.3. Αρμοδιότητες

Η Επιτροπή Ελέγχου αναλαμβάνει τα παρακάτω καθήκοντα:

- Την επίβλεψη των μηχανισμών διασφάλισης της συμφωνίας των οικονομικών καταστάσεων με τα λογιστικά πρότυπα, τις φορολογικές αρχές, τις αποφάσεις/εγκυκλίους/συστάσεις της Επιτροπής της Κεφαλαιαγοράς, καθώς και τις διατάξεις του ν 4548/2018, όπως ισχύει.
- Τον έλεγχο της επάρκειας της εργασίας των εξωτερικών ελεγκτών, καθώς και την αξιολόγηση της απόδοσής τους.
- Τον έλεγχο της ύπαρξης συστηματικής και επαρκούς επισκόπησης των ελεγκτικών μηχανισμών της Εταιρείας.
- Την ανάθεση διεξαγωγής ελέγχου για κάθε δραστηριότητα της Εταιρείας, για την οποία υπάρχουν υποψίες απάτης.
- Την αξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας του εσωτερικού ελέγχου.
- Την εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για θέματα εσωτερικού ελέγχου.
- Την εποπτεία του εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή αναλαμβάνει την επισκόπηση των ελεγκτικών εκθέσεων της Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου
- Η Επιτροπή διαθέτει κανονισμό λειτουργίας, με τον οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, η διαδικασία εκπλήρωσής του, καθώς και η διαδικασία σύγκλησής της και των συνεδριάσεών της.

2.4. Διαδικασίες Διορισμού

Τα υποψήφια μέλη της Επιτροπής αξιολογούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Διοικητικού Συμβουλίου & Αμοιβών.

2.5. Αξιολόγηση της Απόδοσης

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της Επιτροπής Ελέγχου διενεργείται στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτο-αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του ως συλλογικού οργάνου σύμφωνα με την εγκεκριμένη από το Διοικητικό Συμβούλιο διαδικασία.

2.6. Λογοδοσία

- Η Επιτροπή Χρηστών αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας

3. Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών

3.1. Σύσταση

Απαρτίζεται από τρία μέλη του, εκ των οποίων τουλάχιστον δύο είναι ανεξάρτητα μέλη και προεδρεύει αυτής ανεξάρτητο μέλος

3.2. Ρόλος

Λειτουργεί ως συμβουλευτική επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου

3.3. Αρμοδιότητες

Η Επιτροπή αναλαμβάνει τα παρακάτω καθήκοντα:

- Το σχεδιασμό και την περαιτέρω ανάπτυξη αρχών και κανόνων πολιτικής σχετικά με το σύστημα αποδοχών (π.χ. Πολιτική Αποδοχών) των μελών του Δ.Σ., των μελών της ανώτατης διοίκησης και τους υπεύθυνους διαχείρισης κινδύνου, κανονιστικής συμμόρφωσης, εσωτερικού ελέγχου και τεχνολογίας, έτσι ώστε να προωθείται η ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου και να μην δημιουργούνται κίνητρα χαλάρωσης των προτύπων κινδύνου της Εταιρείας καθώς και να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης.
- Την εποπτεία της εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας από την ίδια (Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών) και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη και η επανεξέταση της πρακτικής λειτουργίας της πολιτικής σε τουλάχιστον ετήσια βάση. Η πολιτική καθαυτή τεκμηριώνεται και επανεξετάζεται τουλάχιστον σε ετήσια βάση.
- Η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο προσώπου ή προσώπων καταλλήλων να διαδεχθούν τον Πρόεδρο ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, σε περίπτωση παραίτησης ή

διαρκούς αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων τους για οποιοδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της θητείας τους.

- Η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο προσώπου ή προσώπων καταλλήλων να αντικαταστήσουν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σε περίπτωση παραίτησης ή εκπτώσεως από το αξίωμά τους ή διαρκούς αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων τους για οποιοδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της θητείας τους.
- Η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο καταλόγου με πρόσωπα κατάλληλα να εκλεγούν από τη Γενική Συνέλευση ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας.

Η Επιτροπή διαθέτει κανονισμό λειτουργίας, με τον οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, ο ρόλος της, η διαδικασία εκπλήρωσής του, καθώς και η διαδικασία σύγκλησής της και των συνεδριάσεών της.

3.4. Διαδικασίες Διορισμού

Τα μέλη της Επιτροπής επιλέγονται βάσει των προσόντων και της εμπειρίας τους σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης και θα πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να πληρούν τα κριτήρια καταλληλότητας, όπως αυτά τίθενται από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, ενώ το μέγεθος και η συλλογική κατάρτιση της Επιτροπής θα πρέπει να είναι τα κατάλληλα, αναλογιζόμενων του επιχειρηματικού μοντέλου και των λειτουργιών της Εταιρείας.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι τριετής (3ετής) και μπορεί να ανανεωθεί απεριόριστα. Τα μέλη της Επιτροπής ορίζονται, παύονται και αντικαθίστανται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η απώλεια της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου συνεπάγεται αυτοδίκαια και την απώλεια της ιδιότητας του μέλους της Επιτροπής.

3.5. Αξιολόγηση της Απόδοσης

Ως προϋπόθεση για τη βελτίωση της αποτελεσματικής λειτουργίας της Επιτροπής και τον εντοπισμό, σε τακτική βάση, των δυνατών σημείων και των αδυναμιών της, διενεργείται ετησίως αξιολόγηση της απόδοσης της Επιτροπής. Κατά την αξιολόγηση, μεταξύ άλλων, επανεξετάζεται για το προηγούμενο χρονικό διάστημα, η σύνθεση της Επιτροπής, το έργο της, η επικοινωνία και οι σχέσεις με το Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και η εκπλήρωση των ανατιθεμένων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων της.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης συνοψίζονται και αφού συζητηθούν μεταξύ των Μελών της Επιτροπής, παρουσιάζονται και συζητούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας όπου προτείνονται και αποφασίζονται μέτρα για την αντιμετώπιση πιθανών διαπιστωμένων αδυναμιών.

3.6. Λογοδοσία

Η Επιτροπή αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

c. Σύμβαση, ρόλος, αρμοδιότητες, διαδικασίες διορισμού, αξιολόγηση απόδοσης και λογοδοσία **Επιτροπής Χρηστών** (Κανονισμοί & Αποφάσεις Δ.Σ. Ελληνικού Κεντρικού Αποθετηρίου Τίτλων (ATHEXCSD) / Απόφαση 20 «Θέματα λειτουργίας της Επιτροπής Χρηστών»)

4. Επιτροπή Χρηστών

4.1. Σύμβαση

Η Εταιρεία έχει συγκροτήσει σύμφωνα με τον CSDR και τον Κατ' Εξουσιοδότηση Κανονισμό 2017/392, Επιτροπή Χρηστών για το σύστημα διακανονισμού αξιολογμένων που διαχειρίζεται, η οποία αποτελείται από εκπροσώπους των εκδοτών και των συμμετεχόντων στα εν λόγω συστήματα.

Η Επιτροπή απαρτίζεται από **7 (επτά) μέλη** συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου. Η Επιτροπή είναι ανοιχτή για διορισμό μελών - εκπροσώπων εκδοτών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών και συμμετεχόντων των ακόλουθων ομάδων χρηστών

4.2. Ρόλος

Σκοπός της Επιτροπής Χρηστών είναι να λειτουργεί ως συμβουλευτική επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σχετικά με βασικές ρυθμίσεις που επηρεάζουν τους χρήστες της, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων αποδοχής εκδοτών ή συμμετεχόντων στα αντίστοιχα συστήματα διακανονισμού αξιολογμένων του καθώς επίσης και του επιπέδου εξυπηρέτησης. Οι συμβουλές της Επιτροπής Χρηστών είναι ανεξάρτητες από οποιαδήποτε επιρροή του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

4.3. Αρμοδιότητες

Η Επιτροπή Χρηστών παρέχει ανεξάρτητες συμβουλές στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας για τις ακόλουθες περιπτώσεις:

1. Κριτήρια αποδοχής εκδοτών και συμμετεχόντων,
2. Τιμολογιακή πολιτική - Υποβολή μη δεσμευτικών γνωμοδοτήσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο με εμπειριστατωμένη αιτιολόγηση όσον αφορά τη διάρθρωση των τιμών του ΚΑΤ,
3. Ρυθμίσεις που επηρεάζουν εκδότες και συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών αλλαγών που απαιτούνται για την προσαρμογή στις νομικές, ρυθμιστικές, φορολογικές ή άλλες αλλαγές της αγοράς, οι οποίες επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι ανωτέρω αναφερόμενοι αλληλοεπιδρούν με την Εταιρεία,
4. παρεχόμενες υπηρεσίες σε εκδότες και συμμετέχοντες,
5. Ευρήματα εσωτερικού ελέγχου τα οποία σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της επιτροπής,

6. Έλεγχος - επανεξέταση των διαδικασιών αθέτησης των συμμετεχόντων της Εταιρείας,
7. Εφαρμογή διακανονισμού DVP σε σύνδεσμο διατηρούμενο από την Εταιρεία ή σε νέο σύνδεσμο. Λεπτομερής αναφορά των αρμοδιοτήτων, της σύνθεσης και της λειτουργίας της Επιτροπής αναφέρονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

a. Διαδικασία Διορισμού:

Κάθε ομάδα χρηστών θα πρέπει να προτείνει για εκπροσώπηση τουλάχιστον τρεις (3) υποψήφιους. Την τελική επιλογή μέλους ή μελών από κάθε ομάδα χρηστών για τη σύνθεση της Επιτροπής θα την έχει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μπορεί να απορρίψει το διορισμό μέλους στην Επιτροπή μόνο εάν το μέλος δεν πληροί τα κριτήρια που αναφέρονται ανωτέρω ή αν υπάρχουν άλλοι σημαντικοί λόγοι που δικαιολογούν την απόρριψη του, κατά την εύλογη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Τα μέλη της Επιτροπής επιλέγουν τον Πρόεδρο με την πλειοψηφία των ψήφων κατά την πρώτη τακτική συνεδρίαση της Επιτροπής. Κάθε μέλος διαθέτει μία ψήφο.

Γραμματέας της Επιτροπής είναι στέλεχος της Εταιρείας, τον διορίζει και αποσύρει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Κάθε μέλος εκλέγεται για περίοδο τριών (3) ετών. Τα μέλη μπορούν να επανεκλεγούν. Εάν ένα μέλος εγκαταλείψει τη μόνιμη απασχόλησή του στον κύριο εργοδότη του, το μέλος πρέπει να τερματίσει τη θέση του στην Επιτροπή.

Ο αριθμός των Θητειών των μελών δεν περιορίζεται. Η εξουσία του μέλους τίθεται σε ισχύ από τη στιγμή που εισέρχεται το όνομά του στον κατάλογο των μελών της Επιτροπής. Το μέλος εκπληρώνει τα καθήκοντά του μέχρι τη λήξη της τακτικής του Θητείας.

b. Λογοδοσία:

Η Επιτροπή Χρηστών αναφέρεται απ' ευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

c. Σύνθεση, ρόλος, αρμοδιότητες, διαδικασίες διορισμού, αξιολόγηση απόδοσης και λογοδοσία Επιτροπής Χρηστών

Τα στοιχεία για τη σύνθεση, τον ρόλο, τις αρμοδιότητες, τις διαδικασίες διορισμού, την αξιολόγηση απόδοσης και τη λογοδοσία Επιτροπής Χρηστών περιλαμβάνονται στην Απόφαση 20 «Θέματα λειτουργίας της Επιτροπής Χρηστών» η οποία είναι αναρτημένη στον ακόλουθο σύνδεσμο:

[Αποφάσεις Δ.Σ. Ελληνικού Κεντρικού Αποθετηρίου Τίτλων \(ATHEXCSD\)](#)

d. Ρόλος, αρμοδιότητες, διαδικασίες διορισμού και αξιολόγησης απόδοσης των ανώτερων διοικητικών στελεχών (+CEO)

Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη:

1. Διευθύνων Σύμβουλος:

a. Ρόλος:

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας είναι το ανώτατο εκτελεστικό όργανό της, αρμόδιος για κάθε θέμα που αφορά τη λειτουργία της και έχει τη γενική εποπτεία των εργασιών της. Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία της Εταιρείας και του Ομίλου με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών στόχων που έχουν τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. του παρέχει ευρύτατες εξουσίες τις οποίες ασκεί υπό τον έλεγχο του Δ.Σ.

b. Αρμοδιότητες:

Στα καθήκοντα του Διευθύνοντος Συμβούλου συμπεριλαμβάνονται:

- Η διαμόρφωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σε θέματα στρατηγικού και επιχειρησιακού σχεδιασμού, συμπεριλαμβανομένου και του οικονομικού σχεδιασμού της Εταιρείας και του Ομίλου με σκοπό την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας και του Ομίλου και η ανάπτυξη σχετικών στρατηγικών και επιχειρησιακών σχεδίων για τον σκοπό αυτό.
- Η διεύθυνση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και του Ομίλου και η ηγεσία των στελεχών της Διοικήσεως ασκώντας πλήρως την εξουσία λήψεως αποφάσεων που του έχει εκχωρηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η διασφάλιση ότι υπάρχει οργανωτική δομή που πληροί τον σκοπό της και κατάλληλο σύστημα αναθέσεως αρμοδιοτήτων σε όλη την Εταιρεία, σύμφωνα με τις απαιτήσεις εσωτερικής διακυβερνήσεως της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Η διασφάλιση της συνοχής μεταξύ των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και της στρατηγικής που καθορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η καθημερινή διαχείριση των εργασιών της Εταιρείας είτε με τη λήψη έγκαιρων αποφάσεων είτε με την παροχή οδηγιών και συμβουλών στο στελεχιακό δυναμικό της Εταιρείας και του Ομίλου σε σχέση με όλα τα σημαντικά θέματα που αντιμετωπίζει η Εταιρεία και ο Όμιλος. Για το σκοπό αυτό ο Διευθύνων Σύμβουλος προεδρεύει της Εκτελεστικής Επιτροπής του Ομίλου, τη σύνθεση και τις αρμοδιότητές της οποίας καθορίζει δυνάμει της γενικής εξουσιοδότησης του ΔΣ και λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.
- Η διεύθυνση των δραστηριοτήτων και η ηγεσία του στελεχιακού δυναμικού της Εταιρείας και του Ομίλου, η εποπτεία της αποτελεσματικής αξιολόγησης και ανταμοιβής των στελεχιακών επιδόσεων, η διαμόρφωση υψηλού επιπέδου ηγετικής ομάδας στην Εταιρεία και τον Όμιλο και η υποβολή σχετικών προτάσεων στην Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού και Αμοιβών και στο ΔΣ ως προς τον

διορισμό και τις αμοιβές των ανώτατων μελών του ΔΣ και των Γενικών και Βοηθών Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας.

- Η διασφάλιση επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου (εσωτερικού ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης) στην Εταιρεία και τον Όμιλο με ιδιαίτερη έμφαση στη διατήρηση διαφανούς περιβάλλοντος ελέγχου στην κορυφή του Ομίλου. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου εγγυάται την αποτελεσματικότητα της ανάθεσης εξουσιών και αρμοδιοτήτων σε στελέχη καθώς και των σχέσεων ανάμεσα στην Εταιρεία και τις άλλες εταιρίες του Ομίλου. Στο πλαίσιο αυτό, ο Διευθύνων Σύμβουλος εποπτεύει την εταιρική διάρθρωση του Ομίλου, καθώς και τη λειτουργία και αποδοτικότητα των θυγατρικών του.
- Η διασφάλιση ότι αφιερώνονται επαρκείς πόροι στη διαχείριση κινδύνου, την τεχνολογία, τη κανονιστική συμμόρφωση και τον εσωτερικό έλεγχο.
- Σε συνεργασία με τον Πρόεδρο, η διασφάλιση πλήρους και έγκαιρης πληροφόρησης του Δ.Σ. για όλα τα θέματα που το αφορούν.
- Σε συνεργασία με τον Πρόεδρο, η παρουσίαση και συζήτηση με τους μετόχους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη των επιδόσεων, των στρατηγικών στόχων και άλλων σημαντικών θεμάτων που τους αφορούν και η ορθή και έγκαιρη ενημέρωση των αγορών και των εποπτικών αρχών για τα αποτελέσματα της Εταιρείας και για κάθε άλλο γεγονός για το οποίο οφείλεται γνωστοποίηση από το νόμο.
- Η άσκηση κάθε άλλης αρμοδιότητας που του ανατίθεται από το Διοικητικό Συμβούλιο

c. Διαδικασίες Διορισμού:

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας από τα μέλη του. Η σχέση του με την Εταιρεία καθορίζεται σε ξεχωριστή σύμβαση που συνάπτει με τη μητρική Εταιρεία.

d. Αξιολόγησης της Απόδοσης

Ετησίως, η Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Διοικητικού Συμβουλίου & Αμοιβών, αξιοποιώντας ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια, αξιολογεί τον Διευθύνοντα Σύμβουλο με βάση τις ακόλουθες δύο γραμμές αναφοράς αποτελεσμάτων:

α. τους στόχους που έχουν τεθεί στον CEO (CEO Goals) και

β. την εταιρική απόδοση.

2. Επιτελικοί και Αναπληρωτές Επιτελικοί Διευθυντές:

a. Ρόλος:

Οι Επιτελικοί και οι Αναπληρωτές Επιτελικοί Διευθυντές στον τομέα ευθύνης τους είναι υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της ομαλής, εύρυθμης και αποτελεσματικής καθημερινής λειτουργίας της Εταιρείας, σύμφωνα με τους στρατηγικούς στόχους, τα επιχειρησιακά σχέδια και το πρόγραμμα δράσης, όπως αυτά καθορίζονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου

b. Αρμοδιότητες:

Στις αρμοδιότητες των Επιτελικών και Αναπληρωτών Επιτελικών Διευθυντών ενδεικτικά περιλαμβάνονται:

- Εισηγήση και παρακολούθηση δράσεων για το ετήσιο πρόγραμμα δράσης και προϋπολογισμού των Διευθύνσεων και Μονάδων που αναφέρονται σε αυτόν, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Σχεδίου της εταιρείας.
- Σχεδιασμός, διεύθυνση, καθοδήγηση και συντονισμός του έργου των Διευθύνσεων και Μονάδων βάσει των παραπάνω προγραμμάτων δράσης.
- Συντονισμός και εποπτεία των Στρατηγικών Αξόνων και των οριζόντιων Συντονιστικών Δραστηριοτήτωνⁱ

c. Διαδικασίες Διορισμού

Η πρόσληψη/τοποθέτηση των ανώτατων και ανώτερων διευθυντικών στελεχών (C-level / Επιτελικοί Διευθυντές, Αναπληρωτές Επιτελικοί & Διευθυντές) διενεργείται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως του Διευθύνοντος Συμβούλου. Εάν κριθεί σκόπιμο, η επιλογή στελεχών για τις θέσεις αυτές δύναται να ανατεθεί σε εξειδικευμένες εταιρείες συμβούλων (headhunters).

Όσον αφορά σε ανάγκες στελέχωσης θέσεων ανώτερων διευθυντικών στελεχών, ο αρμόδιος Επιτελικός Διευθυντής, και ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού ενημερώνουν τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για την ανάγκη στελέχωσης και υποβάλλουν εισήγηση με την οποία αιτιολογούν την αναγκαιότητα κάλυψης της θέσης και περιγράφουν τις ιδιαίτερες απαιτήσεις της. Κατόπιν προτείνουν προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο έναν υποψήφιο καθώς και πιθανές εναλλακτικές, έχοντας ακολουθήσει τα προβλεπόμενα σύμφωνα με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την πλήρωση της κενής θέσης, το οποίο λαμβάνει την απόφαση της τοποθέτησης.ⁱⁱ

d. Αξιολόγησης της Απόδοσης

Για τις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης των στελεχών της ανώτατης διοίκησης και του λοιπού προσωπικού της Εταιρείας ακολουθούνται κατ' αναλογία τα όσα

προβλέπονται στον αντίστοιχο Κανονισμό της μητρικής εταιρείας με την επωνυμία «Ελληνικά Χρηματιστήρια – Χρηματιστήριο Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών»¹.

Όλα τα πρόσωπα τα οποία κατέχουν διευθυντικές θέσεις αξιολογούνται ετησίως και λαμβάνουν σχετική ανατροφοδότηση από τον άμεσα προϊστάμενό τους, ενώ οι κατηγορίες κριτηρίων στις οποίες εξετάζονται κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης έχουν ως εξής:

Κατηγορία 1: Transformational & Network Leadership

- 1.1. Στρατηγική Σκέψη, Καινοτομία, Κριτική Ικανότητα, Λήψη Αποφάσεων
- 1.2. Συνεργασία για την φήμη της αγοράς και ανάπτυξη ισχυρών σχέσεων με το οικοσύστημα.
- 1.3. Ενεργή συμμετοχή και ομαδικό πνεύμα για διαμόρφωση κουλτούρας συνεργασίας, εμπιστοσύνης και ατομικής υπευθυνότητας

Κατηγορία 2: Transactional Leadership

- 2.1 Οργάνωση, συνεχής βελτίωση και αποτελεσματικότητα της οργανωτικής μονάδας
- 2.2 Ιεράρχηση στόχων και έργων, θέσπιση προτεραιοτήτων, προγραμματισμός και κατανομή εργασιών, αποτελεσματική αξιοποίηση πόρων.
- 2.3 Καθοδήγηση και παρακίνηση υφισταμένων, ευκαιρίες για πρωτοβουλίες, δημιουργικότητα και ανάπτυξη στελεχών

Τα επιμέρους χαρακτηριστικά βάσει των οποίων αξιολογούνται τα διευθυντικά στελέχη επί των πιο πάνω στοιχείων περιλαμβάνονται στο Εγχειρίδιο Διοίκησης της Απόδοσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η αξιολόγηση διενεργείται σε ετήσια βάση, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται αναλυτικά στο Εγχειρίδιο Διοίκησης της Απόδοσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Διοίκηση της Απόδοσης των εργαζομένων όλων των ιεραρχικών επιπέδων, στο πλαίσιο της ευρύτερης Πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου Χρηματιστηρίου Αθηνών, σκοπό έχει τη θέσπιση, επίτευξη και αξιολόγηση των ατομικών και ομαδικών στόχων τόσο σε ποσοτικούς όσο (στόχοι/έργα) και σε ποιοτικούς όρους (δεξιότητες-συμπεριφορές). Η στρατηγική της φύση έγκειται στη σύνδεσή της με τη γενική κατεύθυνση και τους στόχους του Ομίλου στους ακόλουθους άξονες:

- Κάθετη ενοποίηση ευθυγραμμίζοντας τους επιχειρησιακούς στόχους με τους ατομικούς και ομαδικούς στόχους των εργαζομένων.
- Λειτουργική ενοποίηση - συνδέοντας στρατηγικές διαφορετικών οργανικών μονάδων και έργων του Ομίλου.

¹ Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας ATHEXCSD, σ.24

- Ενοποίηση πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού - συνδέοντας επιμέρους συστήματα ανθρώπινου δυναμικού όπως αξιολόγηση της απόδοσης, εκπαίδευση, διαχείριση σταδιοδρομίας, διαχείριση διαδόχων και ταλέντων, διαχείριση αμοιβών κ.ά. προς επίτευξη μίας ολιστικής προσέγγισης στη διοίκηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου.ⁱⁱⁱ

Τα ανώτατα διοικητικά στελέχη, μεταξύ άλλων, μεριμνούν για την διασφάλιση της συνέπειας των δραστηριοτήτων της Εταιρείας με τους στόχους και τη στρατηγική της Εταιρείας όπως καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το σχεδιασμό και καθορισμό των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, τεχνολογίας, συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου που προωθούν τους στόχους της Εταιρείας, την υπαγωγή των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, τεχνολογίας, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου σε τακτική επανεξέταση και τακτικό έλεγχο, το σχεδιασμό των λειτουργιών της Εταιρείας σύμφωνα με τις κατευθύνσεις και τη συμμετοχή των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, τη διασφάλιση επαρκών πόρων στη διαχείριση κινδύνου, την τεχνολογία, τη συμμόρφωση και τον εσωτερικό έλεγχο, τη διοίκηση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και ενθάρρυνση κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης και το σχεδιασμό και διατήρηση ενός επαρκούς και αποδοτικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου

e. Οργανόγραμμα

Το οργανόγραμμα της ATHEXCSD είναι αναρτημένο στον ακόλουθο σύνδεσμο:

[Οργανωτική δομή](#)

f. Βασικά σημεία πολιτικής αποδοχών

Η πολιτική αποδοχών αποσκοπεί να ευθυγραμμίσει το επίπεδο και τη δομή των αποδοχών με τη συνετή διαχείριση κινδύνου. Η αμοιβή των ανεξάρτητων και των λοιπών μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συνδέεται με τις επιχειρηματικές επιδόσεις της ATHEXCSD.

Το Πεδίο Εφαρμογής: της πολιτικής αποδοχών, 1. Αφορά στις σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών, 2. Ισχύει για την ATHEXCSD, 3. Εφαρμόζεται στα Μέλη του Δ.Σ., τα ανώτατα διοικητικά στελέχη και στους Υπεύθυνους Εσωτερικού Ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Τεχνολογίας. Για τους λοιπούς εργαζόμενους ισχύουν τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αποδοχών της μητρικής Εταιρείας, 4. Συμπληρώνει και εξειδικεύει τους Κανονισμούς Εσωτερικής Λειτουργίας της Εταιρείας.

- Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών εξισορροπούνται και είναι συνεπείς με την ευθυγράμμιση του κινδύνου.

1. Εταιρική διακυβέρνηση

1.1 Επιτροπή Τοποθετήσεων Στελεχών, Ανάδειξης Υποψηφίων Μελών Δ.Σ. και Αμοιβών: Λειτουργεί ως συμβουλευτική επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου και ασκεί τις εξουσίες της για θέματα αρμοδιότητάς της που αφορούν στην Εταιρεία και αναφέρεται για θέματα της ATHEXCSD στο Διοικητικό Συμβούλιο της ATHEXCSD.

1.2 Δημοσιοποίηση: Η πολιτική αποδοχών έχει σαν σκοπό την πλήρη διαφάνεια εντός της Εταιρείας και την κατάλληλη ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών της αναφορικά με το θέμα αυτό. Τα βασικά σημεία της πολιτικής, είναι διαθέσιμα στο κοινό.

1.3 Έλεγχος: Η πολιτική αποδοχών υπόκειται σε ανεξάρτητο έλεγχο σε ετήσια βάση. Τα αποτελέσματα αυτών των ελέγχων είναι διαθέσιμα στην αρμόδια αρχή.

1.4 Αποδοχές Μελών Διοικητικού Συμβουλίου: Ο τρόπος καθορισμού των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ATHEXCSD περιγράφεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας.

1.5 Το σύστημα αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου: Η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν:

- για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και
- για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως μη εκτελεστικά μέλη

Το σύνολο των αμοιβών και αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναφέρεται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας και του Ομίλου

1.6 Αποζημίωση μελών Διοικητικού Συμβουλίου: Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν χορηγείται αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Μπορεί να χορηγηθεί αποζημίωση με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, στην οποία ορίζεται και το ποσό της. Κάθε άλλη αμοιβή ή αποζημίωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, βαρύνει την Εταιρεία, αν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

ⁱ Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας ATHEX, σσ. 9-10

ⁱⁱ Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας ATHEX, σ.35

ⁱⁱⁱ Κανονισμός Εσωτερικής Λειτουργίας ATHEX, σ.36