



**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ &
ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ
ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
«ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.»**

**ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	3
2. Σύσταση, δομή, στελέχωση και θητεία της Επιτροπής	4
3. Λειτουργία και συνεδριάσεις της Επιτροπής	5
4. Αρμοδιότητες και καθήκοντα της Επιτροπής	6
5. Αμοιβές των μελών της Επιτροπής	9
6. Αρχές δεοντολογίας της Επιτροπής	9
7. Τροποποίηση - αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας	9

1. Εισαγωγή

1.1 Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (Κανονισμός) της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΕΙΟΥ» και το διακριτικό τίτλο «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.» (Εταιρεία), καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10-12 του ν. 4706/2020 (ΦΕΚ Α΄ 136/17.07.2020), όπως ισχύει.

1.2 Ο Κανονισμός καταγράφει την οργάνωση και τη λειτουργία της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (Επιτροπή η ΕΑΑΥ), και ρυθμίζει τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις της καθώς και των μελών της. Ο σκοπός της Επιτροπής είναι διττός:

(α) εντοπισμός και προσέλκυση των κατάλληλων προσώπων, βάσει του Πολιτικής Καταλληλότητας, για την εκλογή τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) σχεδιασμός και παρακολούθηση της Πολιτικής Αποδοχών και υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο ώστε να διασφαλίζεται η προσέλκυση και η παραμονή των κατάλληλων στελεχών και οι αποδοχές τους να συνδέονται με την εταιρική στρατηγική και την δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για την Εταιρεία.

1.4 Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και κάθε αναθεώρηση του εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

1.3 Ο Κανονισμός εγκρίθηκε και τέθηκε σε ισχύ με την από 18 Ιουνίου 2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και αναθεωρήθηκε με την από 16 Δεκεμβρίου 2021 απόφαση αυτού.

1.5 Ο παρών Κανονισμός καθώς και οιαδήποτε μεταγενέστερη τροποποίηση-αναθεώρηση αυτού, αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.plaisio.gr.

2. Σύνθεση, δομή, στελέχωση και θητεία της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

2.1 Η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αποτελείται από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύο (2) τουλάχιστον από τα οποία είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

2.2 Ο Πρόεδρος της ΕΑΑΥ ορίζεται μεταξύ των μελών αυτής και είναι υποχρεωτικά ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.3 Η θητεία της ΕΑΑΥ είναι ίση με τη θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε κάθε περίπτωση η θητεία των μελών της Επιτροπής δεν θα υπερβαίνει τα εννιά (9) χρόνια συνολικά. Τα μέλη της Επιτροπής είναι ελεύθερα επανεκλέξιμα και η συμμετοχή τους δεν αποκλείει τη δυνατότητα συμμετοχής σε άλλες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.4 Σε περίπτωση παραίτησης, θανάτου ή απώλειας της ιδιότητας του μέλους της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει από τα υφιστάμενα μέλη του νέο μέλος σε αντικατάσταση αυτού που εξέλιπε, για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη της θητείας του.

2.5 Η Διοίκηση της Εταιρίας φροντίζει ώστε η Επιτροπή να διαθέτει τους κατάλληλους πόρους και την αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή για την αποτελεσματική εκπλήρωση των σκοπών της.

2.6 Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, η Επιτροπή μπορεί να αναθέτει σχετικές εργασίες σε εξωτερικούς συμβούλους, για τις οποίες θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια (Άρθρο 10, ν.4706.2020). Οι εξωτερικοί σύμβουλοι επιλέγονται από την ΕΑΑΥ και προσλαμβάνονται από την Εταιρία. Η Επιτροπή είναι αρμόδια για την παρακολούθηση των παρεχόμενων υπηρεσιών και μεριμνά για την αναφορά του έργου τους και τυχόν οποιαδήποτε σχέση αυτών με την Εταιρεία ή μέλη του ΔΣ, στην ετήσια έκθεση της Εταιρείας.

3. Λειτουργία και συνεδριάσεις της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

3.1 Η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων συνεδριάζει μετά από πρόσκληση του Προέδρου της σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε κάθε περίπτωση , τουλάχιστον δύο (2) φορές το χρόνο, και εκτάκτως όταν το απαιτούν οι ανάγκες της Εταιρείας. Η συνεδρίαση της Επιτροπής μπορεί να διεξαχθεί με τηλεδιάσκεψη ως προς ορισμένα ή και ως προς όλα τα μέλη της,

3.2 Η πρόσκληση για την σύγκληση γνωστοποιείται στα μέλη της ΕΑΑΥ δύο (2) τουλάχιστον ημέρες πριν τη συνεδρίαση. Στην πρόσκληση αναγράφονται με σαφήνεια τα θέματα της ημερήσιας διάταξης.

3.3 Η ΕΑΑΥ βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει εγκύρως, όταν παρίσταται δύο από τα τρία μέλη της. Τα μέλη έχουν υποχρέωση να παρίστανται σε όλες τις συνεδριάσεις και δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δι' αντιπροσώπου.

3.4 Η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μπορεί να καλεί διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας και οιοδήποτε μέλος του Δ.Σ. να συμμετέχουν σε συνεδριάσεις χωρίς δικαίωμα ψήφου. Όταν προσκαλούνται διευθυντικά στελέχη ή μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου , η Επιτροπή ενημερώνει σχετικά το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.5 Οι αποφάσεις της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λαμβάνονται με πλειοψηφία των μελών της. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου (casting vote).

3.6 Οι συζητήσεις και αποφάσεις της ΕΑΑΥ καταχωρούνται σε πρακτικά. Τα πρακτικά κάθε συνεδρίασης υπογράφονται από τα μέλη που παρέστησαν, πριν από την έναρξη της επόμενης συνεδρίασης της Επιτροπής. Σε περίπτωση άρνησης υπογραφής από κάποιο μέλος γίνεται σχετική μνεία στο πρακτικό. Οι υπογραφές των μελών της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μπορούν να αντικαθίστανται με ανταλλαγή μηνυμάτων έγκρισης των πρακτικών μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail). Αντίγραφα των πρακτικών της ΕΑΑΥ εκδίδονται από τον Πρόεδρο της.

3.7 Η ΕΑΑΥ υποστηρίζεται από γραμματέα που διευκολύνει όλη την λειτουργία της, ,καταγράφει τις συζητήσεις και συντάσσει σχέδια πρακτικών.

3.8 Η Διοίκηση οφείλει να εξασφαλίζει στα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων πλήρη και επαρκή ενημέρωση αναφορικά με τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των επιμέρους Διευθύνσεων και Τμημάτων αυτής, το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας καθώς και την αναγκαία, για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του, ενημέρωση και εκπαίδευση.

3.9 Ο Πρόεδρος ενημερώνει συνοπτικά το Δ.Σ. μετά από κάθε συνεδρίαση της Επιτροπής για τις αποφάσεις της.

4. Αρμοδιότητες και καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

4.1 Αναφορικά με την ανάδειξη υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων:

(α) επισκοπεί τακτικά την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει εισηγήσεις - προτάσεις για τις ενδεδειγμένες αλλαγές αυτής, λαμβάνοντας υπόψιν τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας, τις προκλήσεις, τους κινδύνους και το εφαρμοστέο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο

(β) διαμορφώνει και αναθεωρεί τα κριτήρια επιλογής των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει προς αυτό σχετικές προτάσεις για την επικαιροποίηση της σύνθεσης του σύμφωνα με τις κανονιστικές διατάξεις και τις επιθυμητές ιδιότητες των μελών του,

(γ) αξιολογεί τη δομή, τη σύνθεση και το μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλει προτάσεις ως προς τις ενδεδειγμένες μεταβολές,

(δ) παρακολουθεί και αξιολογεί περιοδικά την ατομική και συλλογική επίδοση και αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ,

(ε) σχεδιάζει την διαδοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των μελών των Επιτροπών και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα επιχειρηματικά σχέδια της Εταιρείας και τις επιταγές του κανονιστικού πλαισίου,

(στ) εισηγείται την επανεκλογή ή μη των υφιστάμενων μελών Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη λήξη της θητείας τους,

(ζ) εντοπίζει και προτείνει κατάλληλους υποψηφίους προς πλήρωση των κενών θέσεων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ,

(η) αξιολογεί την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την εμπειρία, τις ικανότητες και τα εχέγγυα ήθους και φήμης των υφισταμένων και των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

(θ) ελέγχει την πιστή τήρηση και εφαρμογή των αρχών της ισχύουσας Πολιτικής Καταλληλότητας και διασφαλίζει ότι τα υποψήφια προς εκλογή μέλη πληρούν τις

προϋποθέσεις και τα κριτήρια που έχουν τεθεί, καθώς και ότι οι διαδικασίες που προβλέπονται εφαρμόζονται κατάλληλα,

(ι) σχεδιάζει και συντονίζει τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το Καταστατικό, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την Πολιτική Καταλληλότητας. Στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής, προβαίνει στην περιγραφή των επιμέρους δεξιοτήτων και προσόντων που, κατά την κρίση της, απαιτούνται για την πλήρωση των θέσεων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτιμά τον χρόνο που πρέπει να αφιερώνεται στην αντίστοιχη θέση και πριν την εκλογή κάθε μέλους στο Δ.Σ., διασφαλίζει ότι ο υποψήφιος μπορεί να αφιερώσει επαρκή χρόνο στον ρόλο του,

(ια) εξετάζει την πλήρωση των κριτηρίων και προϋποθέσεων ανεξαρτησίας στο πρόσωπο των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.,

(ιβ) διαπιστώνει την επαρκή ή μη εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο και την τήρηση των κριτηρίων πολυμορφίας (diversity) και κάνει ανάλογες προτάσεις,

(ιγ) εξετάζει πιθανές περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας,

(ιδ) καταρτίζει και εποπτεύει την εφαρμογή-υλοποίηση του προγράμματος εισαγωγικής ενημέρωσης νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (induction), σχετικά με το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεών τους,

(ιε) υποβάλλει προτάσεις για το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχούς επιμόρφωσης και ανάπτυξης των σχετικών δεξιοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(ιστ) υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο στην διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης της αποτελεσματικής εκπλήρωσης των καθηκόντων του και των επιτροπών του, καθώς και στην διαδικασία αξιολόγησης του ανά τρία (3) έτη από εξωτερικό σύμβουλο. Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο για μέτρα αντιμετώπισης διαπιστωμένων αδυναμιών και ελλείψεων και την παρακολούθηση υλοποίησής τους,

(ιζ) καθοδηγεί το Διοικητικό Συμβούλιο στην ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.

(ιη) μέριμνά για την αναφορά στη δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, του έργου και των συνεδριάσεων της ΕΑΑΥ

4.2 Αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών, η οποία καλύπτει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Υπεύθυνο της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων:

(α) παρακολουθεί την πιστή εφαρμογή και υλοποίηση της ισχύουσας και εγκεκριμένης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτικής Αποδοχών,

(β) διασφαλίζει ότι η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές αρχές και αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου. Υποβάλλει εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά

με την αναθεώρηση της, κατ' ελάχιστον ανά τέσσερα (4) έτη, ώστε να χαρακτηρίζεται πάντοτε από αποτελεσματικότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια,

(γ) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,

(δ) υποβάλλει 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,

(ε) επανεξετάζει σε ετήσια βάση το επίπεδο των καταβαλλομένων αποδοχών (σταθερών και μεταβλητών), αποζημιώσεων και λοιπών παροχών προς τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και προτείνει, εάν κριθεί απαραίτητο, τροποποιήσεις τους. Η ΕΑΑΥ οφείλει να διασφαλίζει ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες και την απόδοση των προσώπων, και ότι συμβαδίζουν με τις πρακτικές και συνθήκες της αγοράς ,

(στ) υποβάλλει προτάσεις για στόχους απόδοσης σχετικά με τις τυχόν μεταβλητές αμοιβές μελών του Διοικητικού Συμβούλιου ή στόχους συνδεδεμένους με τα τυχόν προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς ή μετοχών,

(ζ) υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με τα τυχόν προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς ή τυχόν χορήγησης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβούλιου και το προσωπικό της Εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών,

(η) έχει την εποπτεία του συστήματος αξιολόγησης των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και υποστηρίζει την διοίκηση και την Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων στον σχεδιασμό αυτού.

(θ) μεριμνά για την ετήσια αυτό-αξιολόγηση της ΕΑΑΥ και την αναφορά του έργου της, καθώς και του αριθμού των συνεδριάσεων της, στην ετήσια δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας.

(ι) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών και παρέχει γνώμη προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018,

(ια) διασφαλίζει την επάρκεια και ορθότητα των πληροφοριών, αναφορικά με την πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών, που παρέχονται στους μετόχους και το επενδυτικό κοινό γενει , σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

5. Αμοιβές μελών της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

5.1 Οι αμοιβές των μελών της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων οφείλουν να αντανακλούν τις συνθήκες της αγοράς, τη σπουδαιότητα και την πολυπλοκότητα των καθηκόντων τους, την ευρύτητα του έργου τους, το βαθμό ευθύνης τους και τον πραγματικό χρόνο ενασχόλησής τους .

6. Αρχές δεοντολογίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

6.1 Τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων οφείλουν κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους να ακολουθούν και να τηρούν στο ακέραιο και με συνέπεια, τις παρακάτω αρχές:

- πλήρη συμμόρφωση με τις επιταγές του ισχύοντος νομικού και κανονιστικού πλαισίου, του Καταστατικού και του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς και των αποφάσεων των αρμοδίων εταιρικών οργάνων,
- επίδειξη πίστης στην Εταιρεία και αποτροπή βλάβης των συμφερόντων της,
- αυστηρή τήρηση της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών και μη εκμετάλλευση και χρήση εμπιστευτικών και προνομιακών πληροφοριών,
- αποφυγή εξω-εταιρικών δραστηριοτήτων, οι οποίες ενδέχεται να παρεμποδίσουν την ανεξάρτητη λήψη αποφάσεων και να επιφέρουν σύγκρουση συμφερόντων.

7. Τροποποίηση-αναθεώρηση του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων

7.1 Η Επιτροπή Αποδοχών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αξιολογεί κατά τακτά χρονικά διαστήματα την καταλληλότητα και την αποτελεσματικότητα του Κανονισμού Λειτουργίας της και προτείνει τις μεταβολές, αναθεωρήσεις και τροποποιήσεις αυτού, τις οποίες κρίνει αναγκαίες για την αποτελεσματική και ουσιαστική εκτέλεση των καθηκόντων της.