



ΚΩΔΙΚΑΣ

ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

GRIVALIA PROPERTIES ΑΕΕΑΠ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2016

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	σ. 3
Γενικές Αρχές	
I. Ρόλος και αρμοδιότητες του Δ.Σ.	σ. 4
II. Μέγεθος και σύνθεση του Δ.Σ.	σ. 4
III. Ρόλος του προέδρου του Δ.Σ.	σ. 4
IV. Καθήκοντα και συμπεριφορά των μελών του Δ.Σ.	σ. 4
V. Ανάδειξη υποψήφιων μελών του Δ.Σ.	σ. 4
VI. Λειτουργία του Δ.Σ.	σ. 5
VII. Αξιολόγηση του Δ.Σ.	σ. 5
VIII. Εσωτερικός έλεγχος	σ. 5
IX. Επίπεδο και διάρθρωση των αμοιβών	σ. 5
X. Επικοινωνία με τους μετόχους	σ. 5
XI. Η Γενική Συνέλευση των μετόχων	σ. 5
Μέρος Α – Συλλογικά όργανα της εταιρείας	
I. Διοικητικό Συμβούλιο	
1. Σκοπός	σ. 7
2. Σύνθεση	σ. 7
3. Συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου	σ. 8
4. Αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου	σ. 9
5. Καθήκοντα & συμπεριφορά μελών του Δ.Σ.	σ. 10
6. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου	σ.11
II. Άλλα Διαχειριστικά και Εποπτικά Όργανα	
1. Επιτροπή Ελέγχου	σ.11
2. Επενδυτική Επιτροπή	σ.13
3. Επιτροπή Αποδοχών	σ.14
Μέρος Β – Εσωτερικός Έλεγχος & Διαχείριση Κινδύνων	σ.17
Μέρος Γ – Πολιτική Αμοιβών	
I. Γενικά	σ.19
Μέρος Δ – Σχέσεις με Μετόχους – Επενδυτές	
I. Επικοινωνία με τους μετόχους	σ.20
II. Γενική Συνέλευση των μετόχων	σ.20
Μέρος Ε – Θέση σε ισχύ - Αναθεώρηση	σ.22
Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών	σ.23

Εισαγωγή

Ο παρών Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης συντάχτηκε από την Εταιρία «GRIVALIA PROPERTIES ΑΕΕΑΠ» και αποσκοπεί στην καταγραφή των πρακτικών βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρία τόσο αυτοβούλως όσο και κατ' επιταγή της εν ισχύ κείμενης νομοθεσίας ενδεικτικά και όχι περιοριστικά (ν. 2190/1920, ν.2778/1999, ν. 3016/2002, ν. 3693/2008, ν. 3884/2010, 4209/2013 κτλ.).

Κατά την κατάρτισή του λήφθηκε υπόψη ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εισηγμένες Εταιρίες που κυκλοφόρησε από τον ΣΕΒ τον Οκτώβριο του 2013, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου που δημοσιεύτηκε τον Σεπτέμβριο του 2014, οι Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ που δημοσιεύτηκε το 2004 καθώς και οι γενικώς παραδεδεδγμένες αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζονται εντός των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η καταγραφή του παρόντος κώδικα αποσκοπεί:

- i. στην μελέτη και υιοθέτηση των βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης που πρέπει να εφαρμόζει μια σύγχρονη εταιρεία,
- ii. στην βελτίωση της πληροφόρησης των ιδιωτικών και θεσμικών μετόχων,
- iii. στην υποχρέωση αποτελεσματικής συμμόρφωσης της Εταιρείας βάσει του νόμου 3873/2010 ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την οδηγία 2006/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Σύμφωνα με τον ορισμό του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου, *«Η Εταιρική Διακυβέρνηση είναι το σύστημα μέσω του οποίου διοικούνται και ελέγχονται οι Εταιρείες. Το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την αποτελεσματική Διοίκηση της Εταιρείας. Ο ρόλος των μετόχων στο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης είναι η εκλογή των μελών του Δ.Σ. και των ελεγκτών με σκοπό την εδραίωση κατάλληλης δομής διακυβέρνησης. Οι αρμοδιότητες του Δ.Σ. περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τον καθορισμό των στρατηγικών στόχων της εταιρείας, την καθοδήγηση για την επίτευξη αυτών, την εποπτεία της εν γένει διαχείρισης της εταιρείας και την υποβολή σχετικών εκθέσεων στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων».*

Ο παρών κώδικας θα αποτελέσει το πλαίσιο αναφοράς πάνω στο οποίο θα βασιστεί η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης που σύμφωνα με το νόμο 3873/2010 αποτελεί πλέον ειδικό τμήμα της ετήσιας έκθεσης διαχείρισης του Δ.Σ. Πιο συγκεκριμένα, η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιέχει αναφορά στο συγκεκριμένο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρεία και σε περίπτωση απόκλισης από ορισμένες διατάξεις αυτού αιτιολόγηση των λόγων της απόκλισης. (αρχή comply or explain).

Γενικές Αρχές

I. Ρόλος και αρμοδιότητες του Δ.Σ.

Το Δ.Σ. θα πρέπει να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο και να διευθύνει τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της εταιρείας και όλων των μετόχων, διασφαλίζοντας ότι η Διοίκηση ακολουθεί την εταιρική στρατηγική. Θα πρέπει ακόμα να διασφαλίζει τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας και των αλλοδαπών μετόχων.

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, το Δ.Σ. θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τα μέρη, των οποίων τα συμφέροντα συνδέονται με εκείνα της εταιρείας, όπως είναι οι πιστωτές και οι εργαζόμενοι που επηρεάζονται άμεσα από τη λειτουργία της εταιρείας.

II. Μέγεθος και σύνθεση του Δ.Σ.

Το μέγεθος και η σύνθεση του Δ.Σ. θα πρέπει να επιτρέπουν την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του και να αντικατοπτρίζουν το μέγεθος, τη δραστηριότητα και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης. Το Δ.Σ. θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας και να διαθέτει ποικιλομορφία γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους.

III. Ρόλος του Προέδρου του Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος προΐσταται του Δ.Σ. Πρέπει να έχει τις αρμοδιότητες του καθορισμού της ημερήσιας διάταξης, της διασφάλισης της καλής οργάνωσης των εργασιών του Δ.Σ., αλλά και της αποτελεσματικής διεξαγωγής των συνεδριάσεων του. Ευθύνη επίσης του Προέδρου πρέπει να αποτελεί η διασφάλιση της έγκαιρης και ορθής πληροφόρησης των μελών του Δ.Σ., καθώς και της αποτελεσματικής επικοινωνίας του με όλους τους μετόχους, με γνώμονα τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των συμφερόντων όλων των μετόχων.

IV. Καθήκοντα και συμπεριφορά των μελών του Δ.Σ.

Κάθε μέλος του Δ.Σ. πρέπει να έχει υποχρέωση πίστης στην εταιρεία. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να ενεργούν με ακεραιότητα και προς το συμφέρον της εταιρείας και να διαφυλάσσουν την εμπιστευτικότητα των μη δημοσίως διαθέσιμων πληροφοριών. Δεν πρέπει να έχουν σχέση ανταγωνισμού με την εταιρεία και πρέπει να αποφεύγουν κάθε θέση ή δραστηριότητα που δημιουργεί ή φαίνεται να δημιουργεί σύγκρουση ανάμεσα στα προσωπικά τους συμφέροντα και εκείνα της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της κατοχής θέσεων στο Δ.Σ. ή τη Διοίκηση ανταγωνιστικών εταιρειών, χωρίς την άδεια της Γενικής Συνέλευσης. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να συνεισφέρουν την εμπειρία τους και να αφιερώνουν στα καθήκοντα τους τον αναγκαίο χρόνο και την απαραίτητη προσοχή. Πρέπει επίσης να περιορίζουν το πλήθος άλλων επαγγελματικών δεσμεύσεων (ιδιαίτερα συμμετοχές σε Δ.Σ. άλλων εταιρειών) μόνο στο βαθμό που αυτό απαιτείται για την ικανοποιητική απόδοσή τους ως μελών του Δ.Σ. Τέλος, τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να επιδιώκουν να συμμετέχουν σε όλες τις συνεδριάσεις του Δ.Σ., καθώς και των επιτροπών, στις οποίες τοποθετούνται.

V. Ανάδειξη υποψηφίων μελών του Δ.Σ.

Η ανάδειξη υποψηφίων για το Δ.Σ. πρέπει να γίνεται αξιοκρατικά και με αντικειμενικά κριτήρια. Το Δ.Σ. πρέπει να διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του, καθώς και των ανώτατων διοικητικών στελεχών, με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχείρησης.

VI. Λειτουργία του Δ.Σ.

Το Δ.Σ. πρέπει να συνέρχεται με την απαραίτητη συχνότητα, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντα του. Η πληροφόρηση που του παρέχεται από τη Διοίκηση και τις όποιες Επιτροπές πρέπει να είναι έγκαιρη, ώστε να του δίνεται η δυνατότητα να ανταπεξέρχεται αποτελεσματικά στα καθήκοντα που απορρέουν από τις αρμοδιότητες του.

VII. Αξιολόγηση του Δ.Σ.

Το Δ.Σ. πρέπει να αξιολογεί τακτικά την αποτελεσματικότητα του στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και εκείνη των επιτροπών του.

VIII. Εσωτερικός έλεγχος

Το Δ.Σ. πρέπει να παρουσιάζει στους μετόχους και το κοινό μια σαφή αξιολόγηση της πραγματικής θέσης και των προοπτικών της εταιρείας, και να διασφαλίζει την αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων και την ορθότητα των ανακοινώσεων, όπου αυτές επιβάλλονται.

Το Δ.Σ. πρέπει να διατηρεί ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, με σκοπό την περιφρούρηση των επενδύσεων και των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας, καθώς και τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των σημαντικότερων κινδύνων. Πρέπει να παρακολουθεί την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής και να την επανεξετάζει τακτικά. Πρέπει να ανασκοπεί τακτικά τους κύριους κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, όσον αφορά στη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων. Η ανασκόπηση πρέπει να καλύπτει όλους τους ουσιώδεις ελέγχους, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών ελέγχων, του ελέγχου συμμόρφωσης, καθώς και τους ελέγχους των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων. Το Δ.Σ. μέσω της επιτροπής ελέγχου πρέπει επίσης να αναπτύσσει άμεση και τακτική επαφή με τους εξωτερικούς και εσωτερικούς ελεγκτές, προκειμένου να λαμβάνει τακτική ενημέρωση από τους τελευταίους σε σχέση με την ορθή λειτουργία του συστήματος ελέγχου.

IX. Επίπεδο και διάρθρωση των αμοιβών

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή των μελών του Δ.Σ., των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων στην εταιρεία, που προσθέτουν αξία σε αυτή με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Το ύψος των αμοιβών πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην εταιρεία. Το Δ.Σ. πρέπει να έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η εταιρεία αμείβει τα στελέχη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας. Στο έργο του αυτό πρέπει να υποβοηθείται από την Επιτροπή Αποδοχών –Ανάδειξης Υποψηφίων.

X. Επικοινωνία με τους μετόχους

Το Δ.Σ. πρέπει να μεριμνά για την ύπαρξη συνεχούς και εποικοδομητικού διαλόγου με τους μετόχους της εταιρείας, ιδιαίτερα δε με εκείνους που έχουν σημαντικές συμμετοχές και μακροπρόθεσμη προοπτική.

XI. Η Γενική Συνέλευση των μετόχων

Το Δ.Σ. πρέπει να διασφαλίζει ότι η προετοιμασία και η διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων διευκολύνουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων, οι οποίοι πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στη Γενική Συνέλευση, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων ημερήσιας

διάταξης, και των δικαιωμάτων τους κατά τη Γενική Συνέλευση. Το Δ.Σ. πρέπει να διευκολύνει, εντός του πλαισίου των σχετικών καταστατικών προβλέψεων, τη συμμετοχή των μετόχων στη Γενική Συνέλευση, και ειδικότερα των μετόχων μειοψηφίας, των αλλοδαπών μετόχων και όσων διαμένουν σε απομονωμένες περιοχές. Το Δ.Σ. πρέπει να αξιοποιεί τη Γενική Συνέλευση των μετόχων για να διευκολύνει τον ουσιαστικό και ανοιχτό διάλογο τους με την εταιρεία.

Μέρος Α – Συλλογικά Όργανα της Εταιρείας

I. Διοικητικό Συμβούλιο

1. Σκοπός

Σκοπός του Δ.Σ. είναι η διαρκής επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της εταιρείας και η προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι αρμόδιο να αποφασίζει κάθε πράξη που αφορά τη διοίκηση της Εταιρείας, τη διαχείριση της περιουσίας της και γενικά την επιδίωξη του σκοπού της, χωρίς κανέναν περιορισμό (με εξαίρεση τα θέματα που υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης) και να εκπροσωπεί την εταιρεία επί δικαστηρίου και εξωδίκως.

2. Σύσταση

- i. Η Εταιρεία πρέπει να διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο, αποτελούμενο από επτά (7) κατ' ελάχιστο έως ένδεκα (11) μέλη, τα οποία εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση, καθορίζοντας και τον χρόνο της θητείας τους. Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να εκλεγεί και νομικό πρόσωπο.
- ii. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να εκλέγονται από τους μετόχους με μέγιστη θητεία έξι (6) χρόνων, χωρίς όμως να αποκλείεται η επανεκλογή τους. Πρέπει να αποφεύγεται η αντικατάσταση του συνόλου των μελών σε μία και μόνη Γενική Συνέλευση, και η διαδοχή των μελών του Δ.Σ. να συντελείται σταδιακά.
- iii. Τα ονόματα των μελών του Δ.Σ. που υποβάλλονται για εκλογή ή επανεκλογή θα πρέπει να συνοδεύονται από επαρκή βιογραφικά στοιχεία, καθώς και από την άποψη του Δ.Σ. σχετικά με την ανεξαρτησία των προτεινόμενων μελών, σύμφωνα με τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στον Νόμο, καθώς και κάθε άλλη σχετική πληροφορία που θα βοηθήσει τους μετόχους να λάβουν απόφαση βάσει εμπειριστατωμένης άποψης.
- iv. Η Γενική Συνέλευση μπορεί να εκλέγει και αναπληρωματικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με σκοπό την αναπλήρωση μελών αυτού τα οποία παραιτούνται, αποβιώνουν ή αποβάλλουν την ιδιότητά τους με οποιονδήποτε άλλον τρόπο.
- v. Εφόσον η αναπλήρωση ελλειπόντων, κατά τα ως άνω, μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι εφικτή από αναπληρωματικά μέλη που έχουν τυχόν εκλεγεί από τη Γενική Συνέλευση, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με απόφαση των απομενόντων μελών του, εφόσον αυτά είναι τουλάχιστον τρία (3), να εκλέξει νέα μέλη σε αντικατάσταση των ελλειπόντων.
- vi. Σε κάθε περίπτωση ελλειπόντων μελών (λόγω παραίτησης, θανάτου ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο απώλειας της ιδιότητας του μέλους), το Διοικητικό Συμβούλιο δικαιούται, εφόσον ο αριθμός των απομενόντων μελών υπερβαίνει το ήμισυ των μελών όπως είχαν πριν από την επέλευση των γεγονότων απώλειας της ιδιότητας και πάντως δεν είναι μικρότερος των τριών (3), να συνεχίσει τη διαχείριση και την εκπροσώπηση της Εταιρείας, χωρίς να προβεί σε αντικατάσταση των ελλειπόντων μελών κατά τα οριζόμενα στην προηγούμενη παράγραφο.
- vii. Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να εκλέγει από τα μέλη του τον Πρόεδρο και έναν έως τρεις Αντιπρόεδρους.
- viii. Όταν ο Πρόεδρος απουσιάζει, κωλύεται ή δεν υπάρχει, τα καθήκοντά του (όπως αυτά ορίζονται με διατάξεις του νόμου ή του καταστατικού) ασκεί ο πρώτος Αντιπρόεδρος. Σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του Αντιπροέδρου, καθήκοντα Προέδρου ασκεί κατά σειρά ο δεύτερος ή ο τρίτος Αντιπρόεδρος ή ένας σύμβουλος που ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

- ix. Το Δ.Σ. πρέπει να αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη (συμπεριλαμβανομένων δύο τουλάχιστον ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών).
- x. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να είναι απαλλαγμένα από συγκρούσεις συμφερόντων με την εταιρεία, και από στενούς δεσμούς με τη Διοίκηση, τους βασικούς μετόχους ή την εταιρεία.
- xi. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν επιτρέπεται να κατέχουν ποσοστό μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρείας ούτε να έχουν σχέση εξάρτησης με την εταιρεία ή με πρόσωπα που συνδέονται με την εταιρεία. Τα ανεξάρτητα μέλη πρέπει να διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Το Δ.Σ. πρέπει να καθορίσει εάν ένας υποψήφιος πληροί τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας, προτού προταθεί η εκλογή του από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.
- xii. Στο πλαίσιο του καθορισμού της ανεξαρτησίας, τόσο των υποψηφίων όσο και των εν ενεργεία μελών του, το Δ.Σ. πρέπει να θεωρεί ότι σχέση εξάρτησης υπάρχει, όταν το μέλος:
- διατελεί (κατά τον Νόμο 3016/2002) ή έχει διατελέσει υπάλληλος, ανώτατο στέλεχος ή Πρόεδρος του Δ.Σ. της εταιρείας ή θυγατρικής της εντός των προηγούμενων τριών (3) ετών,
 - λαμβάνει ή έχει λάβει από την εταιρεία, εντός του 12μήνου που προηγήθηκε του διορισμού του, οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση εκτός από την αμοιβή του ως μέλους, η οποία έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας,
 - έχει (κατά τον Νόμο 3016/2002) ή είχε εντός του προηγούμενου έτους ουσιώδη επιχειρηματική σχέση με την εταιρεία ή με θυγατρική της, ιδιαίτερα ως σημαντικός πελάτης, προμηθευτής ή σύμβουλος της εταιρείας, ή ως εταίρος, μέτοχος ή μέλος του Δ.Σ., ή ως ανώτατο στέλεχος νομικού προσώπου, το οποίο έχει τέτοιου είδους σχέση με την εταιρεία ή με θυγατρική της,
 - έχει διατελέσει εντός των τελευταίων τριών (3) ετών τακτικός ελεγκτής της εταιρείας ή θυγατρικής της ή εταίρος ή υπάλληλος επιχείρησης που παρέχει υπηρεσίες τακτικού ελέγχου στην εταιρεία ή θυγατρική της,
 - έχει (κατά τον Νόμο 3016/2002) συγγένεια δεύτερου βαθμού ή συζυγική σχέση με μη ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ., ανώτατο στέλεχος, σύμβουλο ή σημαντικό μέτοχο της εταιρείας ή θυγατρικής της,
 - ελέγχει, άμεσα ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων προσώπων, πάνω από 10% των δικαιωμάτων ψήφου της εταιρείας ή εκπροσωπεί σημαντικό μέτοχο της εταιρείας ή θυγατρικής της,

3. Συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου

- i. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να συνεδριάζει εγκύτως, πλην της έδρας της εταιρείας, και στους εξής τόπους: (α) στην ημεδαπή: στους δήμους του νομού Αττικής και του νομού Θεσσαλονίκης, (β) στην αλλοδαπή: στο Βελιγράδι Σερβίας, στο Βουκουρέστι Ρουμανίας, στο Κίεβο Ουκρανίας και στη Σόφια Βουλγαρίας και (γ) οπουδήποτε η εταιρεία έχει εγκατάσταση επιχειρηματικής δραστηριότητας ή θυγατρική εταιρεία.
- ii. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να συνεδριάζει και με τηλεδιάσκεψη.
- iii. Το Δ.Σ. συνεδριάζει με την απαραίτητη συχνότητα που εξασφαλίζει την αποτελεσματική επιτέλεση των καθηκόντων του.
- iv. Στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου προΐσταται ο Πρόεδρος αυτού, ο οποίος δύναται να ορίζει πρόσωπο που θα ασκεί καθήκοντα Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου.

- v. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει με πλειοψηφία του αριθμού των παρόντων ή/και των νόμιμα εκπροσωπούμενων μελών του.
- vi. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να υπογράφονται είτε από τον Πρόεδρο αυτού, είτε από οποιονδήποτε από τους Αντιπροέδρους ή Διευθύνοντες Συμβούλους ή Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους ή Γενικούς Διευθυντές είτε από τον Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου, κάθε ένας εκ των οποίων δικαιούται επίσης να εκδίδει αντίγραφα και αποσπάσματα αυτών.

4. Αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου

- i. Οι αρμοδιότητες του Δ.Σ. πρέπει να προσδιορίζονται με σαφήνεια τόσο στο καταστατικό όσο και στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της εταιρείας ή άλλα εσωτερικά έγγραφα της εταιρείας.
- ii. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι αρμόδιο να αποφασίζει κάθε πράξη που αφορά τη Διοίκηση της εταιρείας, τη διαχείριση της περιουσίας της και γενικά την επιδίωξη του σκοπού της, χωρίς κανέναν περιορισμό (με εξαίρεση τα θέματα που υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης) και να εκπροσωπεί την εταιρεία επί δικαστηρίου και εξωδίκως.
- iii. Ενδεικτικά οι αρμοδιότητες του Δ.Σ. δύναται να περιλαμβάνουν:
 - την έγκριση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και των λειτουργικών στόχων της εταιρείας,
 - την έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού και του επιχειρησιακού σχεδίου, καθώς και τη λήψη αποφάσεων για τις μείζονες κεφαλαιουχικές δαπάνες, εξαγορές και εκποιήσεις,
 - την έγκριση της πολιτικής παροχών της Εταιρείας καθώς επίσης και των συναφών προτάσεων της επιτροπής Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της.
 - την επιλογή και όποτε χρειάζεται, την αντικατάσταση της εκτελεστικής ηγεσίας της εταιρείας, όπως και την εποπτεία του σχεδιασμού της διαδοχής,
 - τον έλεγχο απόδοσης της ανώτατης Διοίκησης και την εναρμόνιση των αμοιβών των ανώτατων στελεχών με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας και των μετόχων της,
 - τη διασφάλιση της αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων και στοιχείων της εταιρείας, των συστημάτων χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και των στοιχείων και πληροφοριών που λαμβάνουν δημοσιότητα, καθώς και τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων,
 - την επαγρύπνηση, όσον αφορά υπάρχουσες και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ αφενός της εταιρείας και αφετέρου της Διοίκησης της, των μελών του Δ.Σ. ή των κύριων μετόχων (συμπεριλαμβανομένων των μετόχων με άμεση ή έμμεση εξουσία να διαμορφώνουν ή να επηρεάζουν τη σύνθεση και τη συμπεριφορά του Δ.Σ.), καθώς και την κατάλληλη αντιμετώπιση τέτοιων συγκρούσεων για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. θα πρέπει να υιοθετήσει διαδικασία εποπτείας των συναλλαγών όλων των εμπλεκόμενων μερών (συμπεριλαμβανομένων και των συναλλαγών που πρέπει να υποβάλλονται στους μετόχους προς έγκριση) με γνώμονα τη διαφάνεια και την προστασία των εταιρικών συμφερόντων,
 - τη διασφάλιση ύπαρξης αποτελεσματικής διαδικασίας συμμόρφωσης της εταιρείας με τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς,
 - την ευθύνη λήψης σχετικών αποφάσεων και την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος Διοίκησης της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και ανάθεσης εξουσιών και καθηκόντων σε άλλα στελέχη, και τη διατύπωση, διάδοση και

εφαρμογή των βασικών αξιών και αρχών της εταιρείας που διέπουν τις σχέσεις της με όλα τα μέρη, των οποίων τα συμφέροντα συνδέονται με αυτά της εταιρείας.

- την έκδοση πάσης φύσεως ομολογιακών δανείων πλην αυτών που κατά νόμο υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης
- iv. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αναθέτει την άσκηση του συνόλου ή μέρους των εξουσιών του διαχείρισης και εκπροσώπησης σε ένα ή περισσότερα πρόσωπα, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή μη, υπαλλήλους της εταιρείας ή τρίτους, καθορίζοντας και την έκταση των ανατιθέμενων εξουσιών. Τα πρόσωπα, στα οποία ανατίθεται οι ανωτέρω εξουσίες δεσμεύουν την εταιρεία, ως όργανα αυτής, σε όλη την έκταση των εξουσιών που τους ανατέθηκαν.
 - v. Το Δ.Σ. δύναται να συστήσει επιτροπές που να στηρίζουν την προετοιμασία των αποφάσεων του και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική διαχείριση των ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
 - vi. Το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του έχει την εξουσία να λάβει βοήθεια από συμβούλους εκτός Εταιρείας αν αυτό θεωρηθεί απαραίτητο για την βέλτιστη επιτέλεση των καθηκόντων του.

5. Καθήκοντα & συμπεριφορά μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

- i. Κάθε μέλος του Δ.Σ. έχει υποχρέωση πίστης στην εταιρεία. Τα μέλη του Δ.Σ. ενεργούν με ακεραιότητα και προς το συμφέρον της εταιρείας, και διαφυλάσσουν την εμπιστευτικότητα των μη δημοσίως διαθέσιμων πληροφοριών.
- ii. Ο Πρόεδρος προΐσταται του Δ.Σ. Έχει τις αρμοδιότητες του καθορισμού της ημερήσιας διάταξης, της διασφάλισης της καλής οργάνωσης των εργασιών του Δ.Σ., αλλά και της αποτελεσματικής διεξαγωγής των συνεδριάσεων του. Ευθύνη επίσης του Προέδρου αποτελεί η διασφάλιση της έγκαιρης και ορθής πληροφόρησης των μελών του Δ.Σ., καθώς και της αποτελεσματικής επικοινωνίας του με όλους τους μετόχους, με γνώμονα τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των συμφερόντων όλων των μετόχων.
- iii. Το Δ.Σ. πρέπει να υιοθετεί, ως μέρος του εσωτερικού κανονισμού της εταιρείας, πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην εταιρεία, αλλά και πολιτικές προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών.
- iv. Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του Δ.Σ. (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα) πρέπει να γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο Δ.Σ. Αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω δεσμεύσεις πρέπει να αναφέρονται στο Δ.Σ. μόλις προκύψουν. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. πρέπει κατά το διορισμό τους να διασφαλίσουν ότι έχουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- v. Ο διορισμός εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. ως μη εκτελεστικού μέλους σε εταιρεία που δεν είναι θυγατρική ή συνδεδεμένη, πρέπει να εγκρίνεται από το Δ.Σ.
- vi. Αρμοδιότητες εκτελεστικών μελών:
 - Εκ των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει, σύμφωνα με τον νόμο και το Καταστατικό, τα εκτελεστικά μέλη του και αναθέτει σε ένα ή περισσότερα από αυτά, σε άλλα όργανα ή στελέχη της εταιρείας ή τρίτους (κατ' εξουσιοδότηση των ανωτέρω προς τούτο) τα καθημερινά θέματα Διοίκησης της εταιρείας και μέρος των εξουσιών του.
- vii. Αρμοδιότητες μη εκτελεστικών μελών:
 - Εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει, σύμφωνα με τον νόμο και το Καταστατικό, τα μη εκτελεστικά μέλη του που είναι επιφορτισμένα με την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων, συμμετέχουν σε τυχόν συμβούλια και επιτροπές και είναι ιδιαίτερα επιφορτισμένα με την προάσπιση των αρχών της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης.

- Τα μη εκτελεστικά μέλη διατηρούν ανεξαρτησία στη διερεύνηση των θεμάτων που εξετάζουν, με στόχο την παροχή ουσιαστικού έργου και τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών και διαχειριστών.
- Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να γνωρίζουν σε βάθος τόσο τη λειτουργία και τα αντικείμενα της εταιρείας όσο και την ευρύτερη αγορά του κλάδου και για το λόγο αυτό τους παρέχεται κάθε διευκόλυνση. Γενικότερα, κάθε μη εκτελεστικό μέλος φροντίζει για τη διαρκή επιμόρφωση του, ώστε να συνεισφέρει ουσιαστικά και αποτελεσματικά στην εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία της Εταιρείας.
- Τουλάχιστο δύο εκ των μη εκτελεστικών μελών ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση ως ανεξάρτητα τα οποία δύνανται, εφόσον κρίνουν τούτο αναγκαίο, να υποβάλλουν, χωριστά ή από κοινού, προς την Τακτική ή Έκτακτη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, αναφορές και εκθέσεις, ξεχωριστές από αυτές του Διοικητικού Συμβουλίου.

6. Αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. και των επιτροπών του θα πρέπει να λαμβάνει χώρα τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια και να στηρίζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία. Τα αποτελέσματα της θα πρέπει να συζητούνται από το Δ.Σ., ενώ σε συνέχεια της αξιολόγησης, το Δ.Σ. θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών.

II. Άλλα Διαχειριστικά και Εποπτικά Όργανα

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει τη συγκρότηση επιτροπών αρμόδιων για θέματα προσωπικού, ανάδειξης υποψηφίων για τη στελέχωση της Εταιρείας και του Διοικητικού Συμβουλίου, προγραμματισμού, ελέγχου ή με άλλες αρμοδιότητες όπως κρίνει απαραίτητο για την εξυπηρέτηση του σκοπού της Εταιρείας. Οι λεπτομερείς όροι εντολής, η σύνθεση, η θητεία, η προεδρία και η συχνότητα αναφορών προς το Διοικητικό Συμβούλιο τέτοιων επιτροπών ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά το χρόνο διορισμού τους. Οι επιτροπές έχουν κυρίως συμβουλευτική αρμοδιότητα και υποβάλλουν τις προτάσεις τους στο Διοικητικό Συμβούλιο για εύθετη εξέταση και δράση. Κατ' εξαίρεση, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αναθέτει σε αυτές εκτελεστικές ή / και αποφασιστικές αρμοδιότητες στις περιπτώσεις που επιτρέπεται από το νόμο και το Καταστατικό.

A. Επιτροπή Ελέγχου

- Η Επιτροπή Ελέγχου είναι επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου και συγκροτείται με σκοπό την υποβοήθηση του για την εκπλήρωση της εποπτικής του ευθύνης όσον αφορά τη διαδικασία οικονομικής πληροφόρησης και ενημέρωσης, τη συμμόρφωση της εταιρείας και των θυγατρικών της με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας, τη διαδικασία του συστήματος ελέγχου και την άσκηση της εποπτείας επί της ελεγκτικής λειτουργίας.
- Τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου ορίζονται από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατόπιν σχετικής πρότασης του Δ.Σ. Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται από δύο (2) τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο προεδρεύει των συνεδριάσεών της και έχει εμπειρία/γνώση χρηματοοικονομικών και λογιστικών θεμάτων.

- iii. Η Επιτροπή Ελέγχου συνεδριάζει όσες φορές κρίνεται αναγκαίο, τουλάχιστον όμως τέσσερις φορές το χρόνο μετά από πρόσκληση του Προέδρου και συναντά τον τακτικό ελεγκτή της εταιρείας χωρίς την παρουσία των μελών της Διοίκησης της εταιρείας τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο.
- iv. Η Επιτροπή Ελέγχου αποφασίζει με πλειοψηφία των παρόντων μελών της. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.

Κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου είναι οι ακόλουθες:

- Παρακολουθεί και αξιολογεί την επάρκεια του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας και των θυγατρικών της, καθώς και την παρακολούθηση της ορθής λειτουργίας των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων.
- Παρακολουθεί τα πορίσματα ελέγχου των Εποπτικών και Φορολογικών Αρχών, συμπεριλαμβανομένων και των απαντήσεων της Διοίκησης της Εταιρείας.
- Εξετάζει την επάρκεια του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας (ο «ΕΚΛ») της Εταιρείας κάθε δύο χρόνια κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου. Εν συνεχεία ο Διευθύνων Σύμβουλος αφού λάβει υπόψη του τις παρατηρήσεις της Επιτροπής Ελέγχου υποβάλλει το τελικό σχέδιο τροποποίησης του ΕΚΛ στο Δ.Σ. της Εταιρείας.
- Παρακολουθεί τη διαδικασία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης.
- Παρακολουθεί τη διαδικασία του υποχρεωτικού ελέγχου των εξαμηνιαίων και ετήσιων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας καθώς και των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων του Ομίλου οι οποίες καταρτίζονται βάσει των Διεθνών Χρηματοοικονομικών Ελεγκτικών Προτύπων (IFRS) και εισηγείται την έγκριση ή μη αυτών στο Δ.Σ. της Εταιρείας.
- Επισκοπεί τα σημαντικότερα θέματα της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης λογιστικής και των σημειώσεων των οικονομικών καταστάσεων, εστιάζοντας σε περιοχές και μεθόδους με περιθώριο υποκειμενικής ερμηνείας που χρησιμοποιούνται για την αποτίμηση των στοιχείων ενεργητικού και παθητικού.
- Επισκοπεί οποιοδήποτε φορολογικό ή νομικό θέμα που μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στις οικονομικές καταστάσεις.
- Εξετάζει με τη Διοίκηση της Εταιρείας, τον Προϊστάμενο Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων, τον Υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου, και τους Ορκωτούς Ελεγκτές την επάρκεια των πληροφοριακών συστημάτων της Εταιρείας και των θυγατρικών της, συμπεριλαμβανομένων των σημαντικών ρίσκων και θεσπισμένων ελέγχων για την ελαχιστοποίηση αυτών.
- Εισηγείται στο Δ.Σ. το νόμιμο ελεγκτή ή το ελεγκτικό γραφείο προκειμένου το Δ.Σ. να υποβάλει την πρότασή του για τον ορισμό νόμιμου ελεγκτή ή ελεγκτικού γραφείου στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.
- Διασφαλίζει την ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα των Ορκωτών Ελεγκτών, ιδίως μέσω εξέτασης της συμμόρφωσης του αντίστοιχου γραφείου ως προς την εναλλαγή των ελεγκτών, του ύψους της αμοιβής που καταβάλλεται από την Εταιρεία και την παροχή άλλων υπηρεσιών (πχ συμβουλευτικών) από το νόμιμο ελεγκτή ή το ελεγκτικό γραφείο.
- Ενημερώνεται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο από τους Ορκωτούς Ελεγκτές ή το ελεγκτικό γραφείο για κάθε θέμα που έχει σχέση με την πορεία και τα αποτελέσματα του υποχρεωτικού ελέγχου. Στο πλαίσιο αυτής της ενημέρωσης, λαμβάνει έκθεση με τις αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, ιδίως, με τις αδυναμίες των διαδικασιών που αφορούν τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση και τη σύνταξη των χρηματοοικονομικών καταστάσεων.
- Διασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στο Δ.Σ. των Ορκωτών Ελεγκτών, του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου και του Προϊστάμενου Κανονιστικής

Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων ενεργώντας ως ο βασικός σύνδεσμος τους.

- Συναντάται με τα ανωτέρω πρόσωπα Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων (με ή χωρίς την παρουσία της Διοίκησης) για να συζητήσει όλα τα θέματα αρμοδιοτήτων τους και τυχόν διαφωνίες που μπορεί να προκύψουν μεταξύ αυτών και της Διοίκησης της Εταιρείας.
 - Διασφαλίζει την ανεξάρτητη λειτουργία της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου και του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων και την ανεμπόδιστη πρόσβαση του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου και του Προϊστάμενου Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων σε οποιαδήποτε αναγκαία πληροφορία και στο ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας και των θυγατρικών της στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των καθηκόντων τους.
 - Προτείνει στο Δ.Σ. το διορισμό, αντικατάσταση και παύση του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου και του Προϊσταμένου Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων και είναι υπεύθυνη για την περιοδική αξιολόγηση της απόδοσης τους σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών-Ανάδειξης Υποψηφίων.
 - Εγκρίνει τον κανονισμό λειτουργίας της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου καθώς και τις όποιες τροποποιήσεις του.
 - Εγκρίνει το Ετήσιο Πλάνο Ελέγχου και προτείνει να περιληφθούν σε αυτό, αν κριθεί απαραίτητο, επιπλέον περιοχές ελέγχου. Παράλληλα, ενημερώνεται για οποιοδήποτε ανατιθέμενο από τη Διοίκηση ειδικό έργο αλλά και για οποιαδήποτε απόκλιση από το Ετήσιο Πλάνο Ελέγχου.
 - Εγκρίνει το ήδη συμφωνημένο με τη Διοίκηση της Εταιρείας προϋπολογισμό του Ετήσιου Πλάνου Ελέγχου.
 - Εξετάζει θέματα στελέχωσης της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου και του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων, χρηματοδότησης αυτών, εκπαίδευσης των μελών τους και της γενικότερης επαγγελματικής προόδου τους.
 - Λαμβάνει και εξετάζει τις περιοδικές εκθέσεις εσωτερικού ελέγχου και επιβλέπει την πορεία εφαρμογής των υιοθετημένων από τη Διοίκηση εισηγήσεων του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου, όπως αυτές διατυπώνονται στις αντίστοιχες εκθέσεις.
 - Ενημερώνεται και υποβοηθά το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων σε όλα τα θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων του.
 - Αποφασίζει αν θα χορηγήσει άδεια στα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας για τη συμμετοχή τους με οποιαδήποτε μορφή, σε εταιρείες που έχουν εμπορική ή άλλη κερδοσκοπική δραστηριότητα, για τη συμμετοχή τους σε Διοικητικά Συμβούλια Ανωνύμων Εταιρειών καθώς επίσης και για την απόκτηση σημαντικών οικονομικών ή άλλων συμφερόντων σε κάποιον από τους προμηθευτές, τους πελάτες ή τους ανταγωνιστές της Εταιρείας.
- v. Τα βασικά καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου θα πρέπει να ορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

B. Επενδυτική Επιτροπή

- i. Η Επενδυτική Επιτροπή είναι αρμόδια για τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης σχετίζεται με την υλοποίηση της επενδυτικής στρατηγικής της εταιρείας αλλά και με την πραγματοποίηση νέων επενδύσεων, ρευστοποίησης υπαρχουσών, και άλλων σχετικών δραστηριοτήτων όπως, επί παραδείγματι, νέες μισθώσεις ή επαναδιαπραγμάτευση υφιστάμενων μισθώσεων.

- ii. Η Επενδυτική Επιτροπή (Ε.Ε.) αποτελείται από πέντε (5) μέλη, που ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, ένα εκ των οποίων είναι υποχρεωτικά ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας, ο οποίος ενεργεί και ως Πρόεδρος αυτής και είναι το ιεραρχικά ανώτερο μέλος της Επενδυτικής Επιτροπής.
- iii. Η Επενδυτική Επιτροπή αποφασίζει βάσει απλής πλειοψηφίας των παριστάμενων ή εκπροσωπούμενων μελών της, η οποία λαμβάνεται μετά από ανταλλαγή απόψεων, βάσει σχετικών εισηγήσεων και αναλύσεων των αρμοδίων Διευθύνσεων της Εταιρείας.
- iv. Η Επενδυτική Επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον όποτε κρίνεται (από οποιοδήποτε από τα μέλη της) αναγκαίο ή σκόπιμο, μετά από πρόσκληση του Προέδρου της.
- v. Οι κύριες αρμοδιότητες της Επενδυτικής Επιτροπής είναι οι ακόλουθες:
 - Καθορισμός της επενδυτικής πολιτικής της Εταιρείας ως ακολούθως:
 1. Ορισμός επενδυτικού ορίζοντα κάθε νέας επένδυσης ξεχωριστά και συγκριτικά με το υπόλοιπο χαρτοφυλάκιο.
 2. Έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού για νέες επενδύσεις και της πρόβλεψης σχετικά με τον τρόπο χρηματοδότησης αυτών.
 3. Έγκριση του επενδυτικού πλαισίου της διαχείρισης των διαθεσίμων της Εταιρείας που προκύπτουν από έσοδα από μισθώματα ή μερίσματα και λήψη ενημέρωσης τουλάχιστον μια φορά το χρόνο για την πορεία υλοποίησης του.
 4. Η διαχείριση των διαθεσίμων από την Διοίκηση της Εταιρείας για όλες τις επιτρεπόμενες επενδύσεις σε χρηματοοικονομικά προϊόντα πλην των προθεσμιακών καταθέσεων.. Για την διαχείριση των διαθεσίμων σε προθεσμιακές καταθέσεις απαιτείται η έγκριση – υπογραφή βάσει όσων ορίζονται στον εκάστοτε ισχύοντα Κανονισμό Λειτουργίας της Επενδυτικής Επιτροπής.
 - Λήψη αποφάσεων σχετικά με την πραγματοποίηση νέων επενδύσεων μετά από αξιολόγηση των επενδυτικών ευκαιριών που υποβάλλονται στην Επενδυτική Επιτροπή από την αρμόδια Διεύθυνση. Η αξιολόγηση των επενδυτικών ευκαιριών γίνεται πάντα με γνώμονα τη γενικότερη στρατηγική και τα επενδυτικά κριτήρια της Εταιρείας. Για τη λήψη των αποφάσεων λαμβάνονται υπόψη οι γενικότερες χρηματιστηριακές, οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αλλά και ειδικότερα οι εξελίξεις στην εγχώρια και διεθνή αγορά ακινήτων.
 - Καθορισμός όρων μισθώσεων των ακινήτων που περιέχονται στο χαρτοφυλάκιο της Εταιρείας είτε πρόκειται για νέες μισθώσεις είτε πρόκειται για επαναδιαπραγμάτευση υφιστάμενων μισθώσεων, μετά από σχετική εισήγηση της αρμόδιας Διεύθυνσης. Η λήψη των αποφάσεων γίνεται και πάλι με βάση τη γενικότερη επενδυτική στρατηγική της Εταιρείας και τις συνθήκες της αγοράς, αλλά επίσης και με βάση τις ειδικότερες προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες πραγματοποιήθηκε εξαρχής η επένδυση στο ακίνητο για το οποίο διαπραγματεύεται η μίσθωση.
 - Λήψη αποφάσεων σχετικά με ρευστοποίηση επενδύσεων μετά από σχετική εισήγηση της αρμόδιας διεύθυνσης λαμβάνοντας υπόψη κάθε φορά αν: 1) η κάθε επένδυση αποφέρει τις προσδοκώμενες αποδόσεις, 2) αν υπάρχει εναλλακτική μορφή επένδυσης η οποία θα αποφέρει στην Εταιρεία μεγαλύτερη απόδοση, 3) ποια είναι η κατάλληλη χρονική στιγμή για να αποσυρθεί η Εταιρεία από τη συγκεκριμένη επένδυση.

Τα βασικά καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επενδυτικής Επιτροπής θα πρέπει να ορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Γ. Επιτροπή Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων

- i. Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας εκχωρεί στην Επιτροπή Αποδοχών Ανάδειξης Υποψηφίων τις αρμοδιότητες εξέτασης (α) της επάρκειας, αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και της εισήγησης του διορισμού των βασικών διευθυντικών στελεχών τόσο της μητρικής όσο και των θυγατρικών της (β) του καθορισμού της πολιτικής παροχών του προσωπικού της Εταιρείας και των θυγατρικών της.
- ii. Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) έως (4) μέλη, η πλειονότητα των οποίων είναι μη εκτελεστικά. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων διορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας και πρέπει να έχει την ιδιότητα μη εκτελεστικού μέλους. Σε περίπτωση συμμετοχής εκτελεστικού μέλους στην σύνθεση της Επιτροπής, το μέλος αυτό κωλύεται να συμμετάσχει στην συζήτηση και λήψη αποφάσεων επί παντός θέματος που αναφέρεται στις δικές του αποδοχές.
- iii. Η Επιτροπή Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων συγκαλείται με πρόσκληση του Προέδρου και συνεδριάζει όσες φορές κρίνεται αναγκαίο, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο.

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων είναι οι ακόλουθες:

- Εισηγείται προς το Δ.Σ. την πολιτική παροχών της Εταιρείας και των θυγατρικών της, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών αποδοτικότητας, τη δομή και το ύψος των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών καθώς και των προγραμμάτων κινήτρων μακροχρόνιας παραμονής του προσωπικού.
- Ειδικά, για τις αμοιβές που καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στις κατηγορίες του άρθρου 13 του ν.4209/2013 και των κατευθυντήριων γραμμών της ESMA σχετικά με τις ορθές μισθολογικές παροχές βάσει της οδηγίας 2011/61/EK σχετικά με τους Διαχειριστές Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων εισηγείται το ύψος των πάγιων αποδοχών τους, των κάθε είδους μεταβλητών αποδοχών, των επιδομάτων θέσης, των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων και των αποζημιώσεων λήξης της εργασιακής σχέσης. Διευκρινίζεται πως για τον Υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου και τον Προϊστάμενο Κανονιστικής Συμμόρφωσης διενεργείται κοινή εισήγηση με την Επιτροπή Ελέγχου.
- Εισηγείται στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας το ύψος των ετήσιων αμοιβών των μελών του Δ.Σ.
- Σε περιοδική βάση αξιολογεί την ανάγκη επικαιροποίησης της πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη τις νομοθετικές εξελίξεις, τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές καθώς και σχετικά πορίσματα/προτάσεις της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.
- Σε ετήσια βάση επανεξετάζει το επίπεδο παροχών της Εταιρείας και των θυγατρικών της με βάση τις βέλτιστες πρακτικές και τα επίπεδα αμοιβών του κλάδου του Real Estate προτείνοντας, αν κριθεί απαραίτητο, τις απαραίτητες τροποποιήσεις στο επίπεδο παροχών και στην πολιτική αποδοχών.
- Σε ετήσια βάση, επανεξετάζει τις κατηγορίες του προσωπικού της Εταιρείας των οποίων η φύση των δραστηριοτήτων τους έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της. Η εξέταση αυτή λαμβάνει υπόψη το είδος και τη φύση των δραστηριοτήτων, το βαθμό συμμετοχής του υπό αξιολόγηση προσωπικού στις κατηγορίες αυτές και τις εν γένει διαδικασίες που τηρούνται σε κάθε στάδιο των δραστηριοτήτων.
- Αναλαμβάνει κάθε δύο χρόνια την αξιολόγηση της απόδοσης των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας και των θυγατρικών αξιολογώντας τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία των μελών και ενημερώνει σχετικά το Δ.Σ. της Εταιρείας.

- Αναλαμβάνει κάθε δύο χρόνια την αξιολόγηση της δομής, της σύνθεσης και του μεγέθους του Δ.Σ. της Εταιρείας και των θυγατρικών και καταθέτει τις προτάσεις της ως προς τις ενδεδειγμένες αλλαγές.
 - Εξετάζει σε τακτική βάση την ανεξαρτησία των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας και καταθέτει τις προτάσεις της ως προς τις ενδεδειγμένες αλλαγές.
 - Εισηγείται στο Δ.Σ. της Εταιρείας την επανεκλογή ή μη των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας και των θυγατρικών στη λήξη της θητείας τους.
 - Εξευρίσκει και προτείνει υποψηφίους προς πλήρωση κενών θέσεων μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας και των θυγατρικών. Στο πλαίσιο αυτό η Επιτροπή αξιολογεί την επάρκεια των δεξιοτήτων, γνώσεων και εμπειρίας των υποψηφίων. Παράλληλα, προετοιμάζει την περιγραφή των ρόλων, ικανοτήτων και της χρονικής δέσμευσης που απαιτεί η εκάστοτε θέση.
 - Σχεδιάζει πλάνο διαδοχής τόσο των μελών του Δ.Σ. όσο και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της Εταιρείας και των θυγατρικών.
 - Εξετάζει την πολιτική επιλογής των διευθυντικών στελεχών και εισηγείται προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο την πρόσληψή τους. Εξαίρεση αποτελούν οι κάτωθι θέσεις:
 - Α) Ο Διευθύνων Σύμβουλος και, οι Γενικοί Διευθυντές οι οποίοι διορίζονται από το Δ.Σ. κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων.
 - Β) Οι θέσεις του Υπεύθυνου Εσωτερικού Ελέγχου και του Προϊστάμενου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, για την πλήρωση των οποίων εισηγείται από κοινού με την Επιτροπή Ελέγχου.
 - Στα πλαίσια των καθηκόντων της η Επιτροπή εξετάζει προτάσεις των ενδιαφερόμενων μερών συμπεριλαμβανομένων των βασικών μετόχων και της Διοίκησης της Εταιρείας.
- iv. Τα βασικά καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων θα πρέπει να ορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

Μέρος Β – Εσωτερικός Έλεγχος & Διαχείριση Κινδύνων

- i. Το Δ.Σ. οφείλει να διατηρεί ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, με σκοπό την περιφρούρηση των επενδύσεων και των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας, καθώς και τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των σημαντικότερων κινδύνων.
- ii. Ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου ορίζεται το σύνολο των διαδικασιών που τίθενται σε εφαρμογή από το Δ.Σ., την Διοίκηση και το υπόλοιπο προσωπικό της εταιρείας και αποσκοπεί στην διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των εταιρικών εργασιών, την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και την συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς.
- iii. Το Δ.Σ. πρέπει να παρακολουθεί την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής και να την επανεξετάζει τακτικά. Παράλληλα, να ανασκοπεί τακτικά τους κύριους κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, όσον αφορά στη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων. Η ανασκόπηση θα πρέπει να καλύπτει όλους τους ουσιώδεις ελέγχους, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών και λειτουργικών ελέγχων, του ελέγχου συμμόρφωσης, καθώς και τους ελέγχους των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων. Το Δ.Σ. μέσω της επιτροπής ελέγχου (για την οποία έχει γίνει ήδη αναφορά στο μέρος Α του παρόντος κώδικα) θα πρέπει επίσης να αναπτύσσει άμεση και τακτική επαφή με τους τακτικούς ελεγκτές, προκειμένου να λαμβάνει τακτική ενημέρωση από τους τελευταίους σε σχέση με την ορθή λειτουργία του συστήματος ελέγχου.
- iv. Το Δ.Σ. πρέπει να πιστοποιεί με έγγραφη δήλωση του ότι οι ετήσιες και ενδιάμεσες οικονομικές καταστάσεις απεικονίζουν με αντικειμενικό τρόπο την οικονομική κατάσταση της εταιρείας. Την δήλωση αυτή ακολουθεί αντίστοιχη δήλωση των ελεγκτών της εταιρείας.
- v. Στην σύνταξη των ετησίων και ενδιάμεσων οικονομικών αποτελεσμάτων το Δ.Σ. έχει την ευθύνη παρουσίασης όλων των σημαντικών επιχειρηματικών κινδύνων που διατρέχουν τη λειτουργία της εταιρείας παρέχοντας όπου κρίνεται αναγκαίο τις απαραίτητες επεξηγήσεις.
- vi. Το Δ.Σ. συστήνει μονάδα εσωτερικού ελέγχου, κατά τις απαιτήσεις της ελληνικής νομοθεσίας, που λειτουργεί σύμφωνα με γραπτό κανονισμό λειτουργίας και αξιολογεί την καταλληλότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η μονάδα εσωτερικού ελέγχου είναι ανεξάρτητη από τις υπόλοιπες επιχειρησιακές μονάδες ενώ κατά την άσκηση των καθηκόντων της πρέπει να έχει πρόσβαση σε κάθε έγγραφο, υπηρεσία ή εργαζόμενο της εταιρείας και να αναφέρεται στην επιτροπή ελέγχου του Δ.Σ.
- vii. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν την τελική ευθύνη για την διασφάλιση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και την παρακολούθηση και εποπτεία της αποτελεσματικής εφαρμογής του. Η Διοίκηση της Εταιρείας έχει την ευθύνη για την χάραξη συγκεκριμένης στρατηγικής του Δ.Σ. όσον αφορά τη διασφάλιση ασφαλούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Παράλληλα, το Δ.Σ. πρέπει να προβαίνει σε ετήσια αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.
- viii. Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου οφείλει να υποβοηθά στο έργο της αξιολόγησης του συστήματος εσωτερικού ελέγχου υιοθετώντας πρακτικές συστηματικής και επαγγελματικής προσέγγισης στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης. Αναλυτικότερα, σκοπός της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου είναι να προσδιορίσει αν οι διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων, εταιρικής διακυβέρνησης και το σύστημα εσωτερικού

ελέγχου, όπως έχουν σχεδιαστεί από την Διοίκηση της Εταιρείας είναι επαρκείς και λειτουργούν με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ότι:

- Οι κίνδυνοι εντοπίζονται και διαχειρίζονται με αποτελεσματικότητα.
 - Οι πόροι (στοιχεία ενεργητικού) της Εταιρείας προστατεύονται και χρησιμοποιούνται αποδοτικά.
 - Η παροχή χρηματοοικονομικής και διοικητικής πληροφόρησης είναι αξιόπιστη, ακριβής και επίκαιρη.
 - Το προσωπικό συμμορφώνεται στις πολιτικές, διαδικασίες και στα πρότυπα της Εταιρείας.
 - Η Εταιρεία συμμορφώνεται στο κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της.
- ix. Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου κατά την διάρκεια των ελέγχων υποβάλλει προτάσεις που στοχεύουν στην συνεχή βελτίωση των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου με στόχο την επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας και αποδοτικότητας.
- x. Το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων έχει συσταθεί για τον εντοπισμό κινδύνων της Εταιρείας που προκύπτουν από την πλημμελή της συμμόρφωση με το Θεσμικό και Κανονιστικό Πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, την παροχή σχετικής ενημέρωσης του Δ.Σ. μέσω της Επιτροπής Ελέγχου, της Διοίκησης και του Προσωπικού της Εταιρείας. Παράλληλα, είναι αρμόδιο να συντάσσει πολιτικές και διαδικασίες προκειμένου να προάγεται η σταθερή και διαρκής συμμόρφωσή της Εταιρείας με τα ανωτέρω. Επιπλέον, υποβοηθά το Δ.Σ και τη Διοίκηση της Εταιρείας στον εντοπισμό, αξιολόγηση και αντιμετώπιση των γεγονότων εκείνων που μπορούν να δημιουργήσουν κίνδυνο στην ομαλή λειτουργία της Εταιρείας. Τα μέλη του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους είναι ανεξάρτητα και δεν υπάγονται ιεραρχικά σε καμία άλλη επιχειρησιακή μονάδα της Εταιρείας. Λειτουργικά αναφέρονται και εποπτεύονται από την Επιτροπή Ελέγχου της Εταιρείας η οποία είναι επίσης αρμόδια για τη στελέχωση και αξιολόγηση τους.

Μέρος Γ – Πολιτική Αμοιβών

I. Γενικά

- i. Η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Για το σκοπό αυτό η διαδικασία αυτή ανατίθεται στην Επιτροπή Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων του Δ.Σ. (για την οποία έχει γίνει ήδη αναφορά στο μέρος Α του παρόντος κώδικα) , αποτελούμενη στην πλειονότητα τους από μη εκτελεστικά μέλη.
- ii. Κριτήριο για την παροχή αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., διευθυντικά στελέχη και λοιπό προσωπικό της εταιρείας πρέπει να είναι η δημιουργία μακροπρόθεσμης εταιρικής αξίας, η προώθηση της αξιοκρατίας καθώς και η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στην βραχυπρόθεσμη και την μακροπρόθεσμη απόδοση τους. Κατ' αυτό τον τρόπο η εταιρεία επιτυγχάνει να προσελκύει και να διατηρεί στελέχη με κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες.
- iii. Η βασική ευθύνη του Δ.Σ. σχετικά με την παροχή αμοιβών στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη καθώς επίσης και στο προσωπικό της Εταιρείας, συνίσταται στο καθορισμό των αμοιβών των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών.
- iv. Κριτήριο για την παροχή αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., διευθυντικά στελέχη και λοιπό προσωπικό της Εταιρείας είναι η δημιουργία μακροπρόθεσμης εταιρικής αξίας, η προώθηση της αξιοκρατίας καθώς και η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στη βραχυπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη απόδοση τους. Κατ' αυτό τον τρόπο η Εταιρεία επιτυγχάνει να προσελκύει και να διατηρεί στελέχη με κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες. Οι συνολικές αποδοχές του προσωπικού αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές αποδοχές. Στις σταθερές αποδοχές περιλαμβάνονται ο βασικός μισθός και οι παροχές θέσης/βαθμού (π.χ. εταιρικά αυτοκίνητα κλπ). Στις μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνονται οι αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης (για τα στελέχη των κατώτατων βαθμίδων ανάλογα με τις ώρες υπερωρίας), τα ετήσια μεταβλητά πριμ αποδοτικότητας (για τα στελέχη των μεσαίων βαθμίδων ανάλογα με την ατομική απόδοση και το επίπεδο ευθύνης) καθώς και τα μακροχρόνια προγράμματα (για τα στελέχη των ανώτατων βαθμίδων ανάλογα τη συνεισφορά στην απόδοση της Εταιρείας).
- v. Αναλυτικότερα όσον αφορά τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. η αμοιβή τους πρέπει να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της εταιρείας και την επίτευξη αυτών με απώτερο σκοπό την δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην εταιρεία. Για τον λόγο αυτό η παρεχόμενη αμοιβή πρέπει να διασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία ανάμεσα σε σταθερά στοιχεία όπως ο βασικός μισθός και μεταβλητά στοιχεία συνδεδεμένα με την απόδοση και με την μακροχρόνια παραμονής στην εταιρεία όπως το ετήσιο χρηματικό bonus, τα δικαιώματα προαίρεσης αγοράς ιδίων μετοχών κτλ.
- vi. Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη προτείνεται η αμοιβή τους να αντανakλά το χρόνο απασχόλησής τους και τις αρμοδιότητες τους. Ενώ συνιστάται η αμοιβή τους να μην συναρτάται άμεσα με την απόδοση της εταιρείας ούτως ώστε να μην αποθαρρύνεται η τυχόν διάθεση εναντίωσης στην διοίκηση αναφορικά με θέματα ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων.
- vii. Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. προ-εγκρίνονται από το Δ.Σ. κατόπιν σχετικής εισήγησης της επιτροπής αποδοχών ενώ η οριστική έγκριση τόσο για τις αμοιβές των εκτελεστικών όσο και για τις αμοιβές των μη εκτελεστικών παρέχεται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Μέρος Δ – Σχέσεις με Μετόχους - Επενδυτές

I. Επικοινωνία με τους μετόχους

Το Δ.Σ. πρέπει να μεριμνά για την ύπαρξη συνεχούς και εποικοδομητικού διαλόγου με τους μετόχους της εταιρείας, ιδιαίτερα δε με εκείνους που έχουν σημαντικές συμμετοχές και μακροπρόθεσμη προοπτική. Οφείλει να εξασφαλίσει σε κάθε περίπτωση την ισότιμη μεταχείριση των μετόχων συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας και των αλλοδαπών μετόχων.

- i. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και ο Διευθύνων Σύμβουλος, εφόσον υπάρχει, πρέπει να είναι διαθέσιμοι για συναντήσεις με μετόχους της εταιρείας με σημαντικές συμμετοχές, και να συζητούν μαζί τους ζητήματα που αφορούν στη διακυβέρνηση της εταιρείας.
- ii. Ο Πρόεδρος και ο Διευθύνων Σύμβουλος πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι απόψεις των μετόχων γνωστοποιούνται στο Δ.Σ.
- iii. Η Εταιρεία πρέπει να διατηρεί ενεργό ιστότοπο, στον οποίο να δημοσιεύει περιγραφή της εταιρικής της διακυβέρνησης, της διοικητικής της διάρθρωσης, του ιδιοκτησιακού της καθεστώτος, καθώς και άλλες χρήσιμες για τους μετόχους και τους επενδυτές πληροφορίες.
- iv. Η Διοίκηση της Εταιρείας και ενδεχομένως τα ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ. της πρέπει να παρίστανται σε συναντήσεις με κύριους μετόχους για θέματα ευρύτερης στρατηγικής και εταιρικής διακυβέρνησης και στην συνέχεια πρέπει να ενημερώνουν σχετικά το Δ.Σ. για τις θέσεις των μετόχων αυτών.

II. Γενική Συνέλευση των μετόχων

Η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο όργανο της εταιρείας, συγκαλούμενο από το Διοικητικό Συμβούλιο και δικαιούμενο να αποφασίζει για κάθε υπόθεση που αφορά την εταιρεία, στο οποίο δικαιούνται να συμμετέχουν οι μέτοχοι, είτε αυτοπροσώπως είτε δια νομίμως εξουσιοδοτημένου αντιπροσώπου, σύμφωνα με την εκάστοτε προβλεπόμενη νόμιμη διαδικασία. Κατόπιν σχετικής απόφασης του Δ.Σ. και σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου: (α) οι εργασίες της Γενικής Συνέλευσης δύνανται να διεξαχθούν και μέσω τηλεδιασκέψεως (β) οι μέτοχοι δύνανται να συμμετάσχουν εξ αποστάσεως στις εργασίες και στην ψηφοφορία της Γενικής Συνέλευσης και (γ) ο διορισμός και η ανάκληση του αντιπροσώπου και η κοινοποίηση τους στην Εταιρεία μπορούν να γίνονται και με ηλεκτρονικά μέσα.

Το Δ.Σ. πρέπει να διασφαλίζει ότι η προετοιμασία και η διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων διευκολύνουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων, οι οποίοι θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στη Γενική Συνέλευση, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων ημερήσιας διάταξης, και των δικαιωμάτων τους κατά τη Γενική Συνέλευση.

- i. Σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Νόμου 3884/2010, η εταιρεία πρέπει να αναρτά στον ιστότοπό της είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, τόσο στην ελληνική όσο και στην αγγλική γλώσσα, πληροφορίες σχετικά με:
 - την ημερομηνία, την ώρα και τον τόπο σύγκλησης της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων,
 - τους βασικούς κανόνες και τις πρακτικές συμμετοχής, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος εισαγωγής θεμάτων στην ημερήσια διάταξη και υποβολής ερωτήσεων, καθώς και των προθεσμιών εντός των οποίων τα δικαιώματα αυτά μπορούν να ασκηθούν,
 - τις διαδικασίες ψηφοφορίας, τους όρους αντιπροσώπευσης μέσω πληρεξουσίου και τα χρησιμοποιούμενα έντυπα για ψηφοφορία μέσω πληρεξουσίου,

- την προτεινόμενη ημερήσια διάταξη της συνέλευσης, συμπεριλαμβανομένων σχεδίων των αποφάσεων προς συζήτηση και ψήφιση, αλλά και τυχόν συνοδευτικών εγγράφων,
 - τον προτεινόμενο κατάλογο υποψήφιων μελών του Δ.Σ. και τα βιογραφικά τους (εφόσον υπάρχει θέμα εκλογής μελών), και
 - το συνολικό αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων ψήφου κατά την ημερομηνία της σύγκλησης.
- ii. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της εταιρείας, ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι Πρόεδροι των Επιτροπών του Δ.Σ. πρέπει να παρίστανται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, προκειμένου να παρέχουν πληροφόρηση και ενημέρωση επί θεμάτων που τίθενται προς συζήτηση και επί ερωτήσεων ή διευκρινίσεων που ζητούν οι μέτοχοι. Επιπλέον, στην Γενική Συνέλευση των μετόχων οφείλει να παρίσταται και ο Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.
 - iii. Κατά τις συνεδριάσεις της Γενικής Συνέλευσης, προεδρεύει προσωρινά ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου. Ένας ή δύο από τους παρόντες μετόχους ή αντιπροσώπους μετόχων που ορίζει ο Πρόεδρος εκτελούν χρέη προσωρινών γραμματέων.
 - iv. Μετά την επικύρωση του πίνακα των μετόχων που έχουν δικαίωμα ψήφου, η Γενική Συνέλευση εκλέγει αμέσως το οριστικό προεδρείο, το οποίο συγκροτείται από τον Πρόεδρο και έναν ή δύο γραμματείς που εκτελούν και χρέη ψηφολεκτών.
 - v. Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης πρέπει να λαμβάνονται σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας και τις προβλέψεις του καταστατικού της Εταιρείας.
 - vi. Περίληψη των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων πρέπει να είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο της εταιρείας εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, μεταφρασμένη στην αγγλική, εφόσον αυτό επιβάλλεται από την νομοθεσία ή/και την μετοχική σύνθεση της εταιρείας.
 - vii. Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης πρέπει να διαθέτει επαρκή χρόνο για την υποβολή ερωτήσεων από τους μετόχους.
 - viii. Στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας πρέπει να μπορεί να συμμετέχει και να ψηφίζει κάθε μέτοχος που εμφανίζεται με την ιδιότητα αυτή στα αρχεία του φορέα στον οποίο τηρούνται οι κινητές αξίες της Εταιρείας. Η άσκηση των εν λόγω δικαιωμάτων δεν προϋποθέτει την δέσμευση των μετοχών του δικαιούχου ούτε την τήρηση άλλης ανάλογης διαδικασίας. Ο μέτοχος μπορεί να διορίσει αντιπρόσωπο εφόσον το επιθυμεί.

Μέρος Ε – Θέση σε Ισχύ – Αναθεώρηση

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης τέθηκε σε ισχύ με την από 28.01.2016 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και αντικαθιστά τον ισχύοντα Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας. Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης θα αναθεωρείται σε ετήσια βάση λαμβάνοντας υπόψη την επικαιροποιημένη απεικόνιση της λειτουργίας της Εταιρείας ενώ κάθε δύο χρόνια θα πρέπει να εξετάζεται η ενσωμάτωση των διεθνών βέλτιστων πρακτικών σε αυτόν.

Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	01.2011	
2.0	01.2015	Τροποποίηση Καν. Λειτουργίας, Επιτροπών Δ.Σ. & Καταστατικού
3.0	01.2016	Εναρμόνιση με την τελευταία έκδοση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας