ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Αθήνα, 03-03-2023

Αρ. Πρωτ.: 2905532

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Άγγελος Φίλης
Τηλέφωνο : 2103893377
E_mail : agfilis@mindev.gov.gr

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «MARFIN INVESTMENT GROUP ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ».

Την 03-03-2023 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 3489925, η από 06-02-2023 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «MARFIN INVESTMENT GROUP ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και αριθμό ΓΕΜΗ 3467301000, με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

MARFIN
INVESTMENT GROUP

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ	
ΕΓΚΡΙΝΩΝ	**ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ**
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ	30.5.2019

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ				
ΑΝΑΘ.	**ΗΜΕΡ/ΝΙΑ**	**ΕΙΔΟΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ**	**ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ**	**ΕΓΚΡΙΣΗ**
1	**17.1.2022**	**Αναθεώρηση**	**III., IV. & VII.**	**ΓΣ**
2	**6.2.2023**	**Αναθεώρηση**	**III., V. & VII.**	**ΓΣ**

I. Εισαγωγή

Η Πολιτική έχει ως στόχο να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της Εταιρίας, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και δημιουργώντας ανταγωνιστικές συνθήκες για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών και εξειδικευμένων Συμβούλων.

Η παρούσα αφορά αποκλειστικά τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και όχι τυχόν ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της. Σημειώνεται σχετικώς ότι, ως εταιρία συμμετοχών, η Εταιρία διαθέτει στελέχωση ανάλογη του είδους των εργασιών της. Περαιτέρω, οι θυγατρικές οντότητες της Εταιρίας διαθέτουν ίδιες πολιτικές αποδοχών, οι οποίες λαμβάνουν υπόψιν την ποικιλία και διαφορετικότητα του αντικειμένου των εργασιών και τις ιδιαιτερότητες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται καθεμία εξ αυτών.

II. Βασικές Αρχές.

Κριτήριο για την παροχή αμοιβών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η προσέλκυση και διατήρηση ικανών Συμβούλων με κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες, με γνώμονες την αξιοκρατία και την πολυμορφία του Διοικητικού Συμβουλίου, για την εξυπηρέτηση του σκοπού της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας και ανάπτυξης της Εταιρίας, τη διαρκή επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Εταιρίας, την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος και την προώθηση των συμφερόντων των μετόχων, των εργαζομένων και των πιστωτών. Στο πλαίσιο αυτό, οι αποδοχές θα πρέπει να προωθούν την ισορροπία ανάμεσα στην βραχυπρόθεσμη και την μακροπρόθεσμη απόδοση των αμειβόμενων.

Βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών είναι:

- Το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των Συμβούλων.
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρίας και την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας.
- Οι ικανότητες αποτελεσματικής διοίκησης του ανθρωπίνου δυναμικού στον τομέα ευθύνης τους.
- Η αποτροπή ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων.
- Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Όσον αφορά τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η αμοιβή τους πρέπει να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους στόχους της Εταιρίας και την επίτευξη αυτών.

Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη, η αμοιβή τους πρέπει να αντανακλά το χρόνο απασχόλησής τους (προετοιμασίας και συμμετοχής ή/και προεδρίας σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και Επιτροπών) και τις αρμοδιότητές τους.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση που θα μπορούσε να αποθαρρύνει την τυχόν διάθεσή τους για αμφισβήτηση αποφάσεων της Διοίκησης αναφορικά με θέματα ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων.

III. Εκτελεστικά μέλη.

Η Εταιρία καταβάλλει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της σταθερές αποδοχές βάσει ειδικής σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής κ.λπ. που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Επί των συμβάσεων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που καταρτίζονται μετά την 1.1.2019 τυγχάνουν εφαρμογής τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1.1.2019.

Σημειώνεται ότι κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρία διατηρεί συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης των εκτελεστικών μελών με πρωτοβουλία της Εταιρίας, η Εταιρία καταβάλλει αποζημίωση κατ' ελάχιστον κατά τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και τη σχετική σύμβαση που έχει συναφθεί με το μέλος, δυνάμενη να προβεί σε καταβολή επιπρόσθετης αποζημίωσης, κατόπιν σχετικής συμφωνίας με το μέλος, λαμβάνοντας υπόψιν ιδίως τη συνολική προσφορά του εν λόγω μέλους προς την Εταιρία ή τον Όμιλο MIG.

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που απασχολούνται στην Εταιρία επί τη βάσει ειδικής σύμβασης χορηγούνται συνήθεις πρόσθετες παροχές που χορηγούνται σε εργαζομένους, όπως χρήση αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, έξοδα κίνησης και ομαδικά ασφαλιστήρια προγράμματα. Σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρίας, οποιεσδήποτε παροχές της Εταιρίας προς εργαζομένους πέραν των μηνιαίων αποδοχών τους, ανεξάρτητα από την φύση τους, το λόγο καταβολής τους και την εφάπαξ ή επανειλημμένη, έστω και για μεγάλο χρονικό διάστημα, καταβολή τους, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές και συνιστούν πάντοτε οικειοθελείς παροχές χορηγούμενες από ελευθεριότητα, η επανειλημμένη χορήγηση των οποίων δεν δημιουργεί καμία συμβατική υποχρέωση της Εταιρίας και υπόκεινται οποτεδήποτε ελεύθερα σε ανάκληση ή τροποποίηση.

Η Εταιρία δύναται να καταβάλλει στα εκτελεστικά μέλη πρόσθετες αποδοχές υπό τη μορφή αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στρατηγικοί στόχοι ή στόχοι κερδοφορίας με βάση τον προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρίας ή και τυχόν προσωπικοί στόχοι που προσδιορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την καταβολή έκτακτων ή μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας που απασχολούνται στην Εταιρία με σύμβαση, σύμφωνα με την προβλεπόμενη στο νόμο διαδικασία.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των έκτακτων ή μεταβλητών αποδοχών των δικαιούχων, διέπονται από τις βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής και έχουν ενδεικτικά ως ακολούθως:

- Αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης εργασίας.
- Συνεισφορά στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων ή στόχων κερδοφορίας.
- Αποδοτικότητα και προσήλωση στους τυχόν συμφωνημένους προσωπικούς στόχους.
- Εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας.
- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.
- Βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας και αμοιβή που ισχύει για τα διευθυντικά στελέχη που παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο σε εταιρίες ανάλογου μεγέθους και παρεμφερούς αντικειμένου.
- Ανάγκη για παραμονή στην Εταιρία προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες ή επιβράβευση και παροχή κινήτρου για ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους.

Τα συγκεκριμένα κριτήρια που θα εφαρμοσθούν κάθε φορά προσδιορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων.

Εφόσον αποφασισθεί η χορήγηση έκτακτων ή μεταβλητών αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής τους ή για την ανάκτησή τους από την Εταιρία, όπως π.χ. σε περίπτωση που αποδειχθεί η διάπραξη απάτης από την οποία προέκυψε ζημία για την Εταιρία.

IV. Μη εκτελεστικά μέλη.

Η Εταιρία καταβάλλει στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, σταθερές αμοιβές για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές της Εταιρίας που εγκρίνονται με ειδική απόφαση της γενικής συνέλευσης, κατά την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Πέραν τούτου, η Εταιρία δύναται να συνάπτει με μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ειδικές συμβάσεις εργασίας, υπηρεσιών, εντολής κ.λπ. και να καταβάλλει σε αυτά τις συμφωνημένες αποδοχές και τυχόν συνήθεις πρόσθετες παροχές που χορηγούνται σε εργαζόμενους.

Στον μη εκτελεστικό (ανεξάρτητο ή μη) Πρόεδρο ή Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου είναι δυνατόν να χορηγούνται συνήθεις πρόσθετες παροχές εις είδος που χορηγούνται σε εργαζομένους, όπως χρήση αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, έξοδα κίνησης κ.ά., για την διευκόλυνση της εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

Οι αμοιβές που καταβάλλονται στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη εξετάζονται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου να αξιολογηθεί κατά πόσον είναι σημαντικές ή όχι κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 2 (α) του Ν. 4706/2020. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 2 (α) του Ν. 4706/2020, περιλαμβάνουν:

- την περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής που λαμβάνει το εκάστοτε μέλος για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές της Εταιρίας,
- τις εκάστοτε πρακτικές που εφαρμόζουν ως προς τις πρόσθετες αμοιβές ή παροχές σε ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη άλλες εισηγμένες εταιρίες,
- τις ειδικές συνθήκες που σχετίζονται με το εκάστοτε μέλος (π.χ. γνώσεις, εμπειρία, δεξιότητες),
- τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί (π.χ. συμμετοχή σε Επιτροπές) και
- την τυχόν ανάγκη κάλυψης εταιρικών εξόδων.

Αμοιβές που έχουν δοθεί σε μεμονωμένη περίπτωση ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψηφίου μέλους, θεωρούνται καταρχήν ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του. Αν οιαδήποτε αμοιβή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους κριθεί ως σημαντική από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 2 (α) του Ν. 4706/2020, τότε το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει στις δέουσες ενέργειες συμμόρφωσης με την ισχύουσα νομοθεσία.

V. Λοιπές παροχές.

Πρόγραμμα διάθεσης δικαιωμάτων προαίρεσης ή δωρεάν διάθεσης μετοχών: Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, ή πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της Εταιρίας μπορούν να θεσπισθούν με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης που λαμβάνεται με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, σύμφωνα με τα άρθρα 113 και 114, αντίστοιχα, του Ν. 4548/2018.

Αμοιβή επί των κερδών: Το Καταστατικό της Εταιρίας δεν προβλέπει την χορήγηση στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σταθερής αμοιβής επί των τυχόν κερδών της χρήσης.

Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης: Η Εταιρία παρέχει ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης (D&O) στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της για περιπτώσεις αξιώσεων τρίτων που αφορούν την περίοδο άσκησης των καθηκόντων τους.

Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα: Η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας με τις από 15.6.2017 και 25.8.2018 αποφάσεις της ενέκρινε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στελεχών της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων και μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η ισχύς του οποίου άρχισε την 30.6.2017. Σημειώνεται ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας που δεν συνδέονται με την Εταιρία δυνάμει ειδικής σχέσης (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) δεν συμμετέχουν στο ως άνω ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

VI. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση.

Παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα για τις σταθερές ή έκτακτες αποδοχές μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, εφόσον η τυχόν παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Στο άρθρο 112 παρ. 2 (ζ) του Ν. 4548/2018 προβλέπεται ότι πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής έναντι των οποίων σημειώθηκε παρέκκλιση.

VII. Έγκριση, διάρκεια, αναθεώρηση πολιτικής αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών θεσπίσθηκε και εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας της 30.5.2019, σύμφωνα με τα άρθρα 110-111 του Ν. 4548/2018. Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης είχαν ως ακολούθως:

Υπέρ: 352.220.323 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 87,14% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Κατά: 51.888.987 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 12,84% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Αποχές: 105.781 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 0,03% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Η έγκριση (πρώτης) αναθεωρημένης Πολιτική Αποδοχών αποφασίσθηκε, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, από το Διοικητικό Συμβούλιο την 24.12.2021 και από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας της 17.1.2022, σύμφωνα με τα άρθρα 110-111 του Ν. 4548/2018.

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης είχαν ως ακολούθως:

Υπέρ: 305.578.286 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 96,35% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Κατά: 10.119.799 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 3,19% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Αποχές: 1.470.000 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 0,46% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Η παρούσα (δεύτερη) αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων, από το Διοικητικό Συμβούλιο την 15.1.2023 και από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας της 6.2.2023, σύμφωνα με τα άρθρα 110-111 του Ν. 4548/2018.

Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης είχαν ως ακολούθως:

Υπέρ: 313.668.553 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 76,453% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Κατά: 4.072.310 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 0,992% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Αποχές: 92.537.220 ψήφοι, ήτοι ποσοστό 22,555% του παρισταμένου μετοχικού κεφαλαίου.

Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 εδ. 3 του Ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της παρούσας αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της 6.2.2023. Η Πολιτική Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας για όσο χρονικό διάστημα ισχύει.

Η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Για το λόγο αυτό η έγκριση σχεδίου νέας ή αναθεωρημένης πολιτικής αποδοχών, η οποία είναι υποχρεωτική κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες

καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, γίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής ομόφωνης εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Προσλήψεων και σύμφωνης γνώμης της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού. Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, το εμπλεκόμενο πρόσωπο απέχει από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεως επί του θέματος που το αφορά σύμφωνα με το άρθρο 97 παρ. 3 του Ν. 4548/2018.