

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας

Εγκρίθηκε δυνάμει της υπ' αριθμόν
11/19.12.2024 απόφασης του Δ.Σ. (θέμα 5.18)

Υπεβλήθη από:

Νάνση Βέρρα
Chief Legal, Regulatory and Compliance Officer

Περιεχόμενα

A. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	5
1. ΟΡΙΣΜΟΙ & ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	5
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	6
3. ΥΠΟΧΡΕΩΙ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	7
4. ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	8
B. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	8
5. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	9
5.1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	9
5.1.1. ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	9
5.1.2. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	10
5.1.3. ΆΔΕΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	14
5.1.4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	15
5.1.5. ΆΛΛΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	16
5.1.6. ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΜΕ ΜΕΤΟΧΟΥΣ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	16
5.1.7. ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	16
5.2. ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	17
5.2.1. Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΛΕΓΧΟΥ	17
5.2.2. Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	17
5.3 ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ	18
5.3.1. ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ PROPO ΚΑΙ PROPOGOAL	18
5.3.2. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΩΝ ΟΠΑΠ	18
5.3.3. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΩΝ ΟΠΑΠ	19
5.3.4. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΙΣΤΩΣΕΩΝ ΟΠΑΠ	19
6. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ - ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ	20
6.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ: ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	20
6.2. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	20
6.3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΕΝΤΟΠΙΣΜΟ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	21
6.3.1. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	21
6.3.2. ΑΠΟΧΗ	21
6.3.3. ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΗΛΩΣΕΙΣ & ΜΗΤΡΩΟ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	22
6.3.4. ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	22
6.4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	23
6.5. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ	23
6.6. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	23
7. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ	24
7.1. ΚΥΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ (ΣΕΕ)	24

7.1.1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	24
7.1.2. ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ & ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ	25
7.2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ (ΣΕΕ)	27

Γ. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ 28

8. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	28
8.1. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ	28
8.2. ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ	29

Δ. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ 29

9. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ	29
10. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΩΤΕΡΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	30
10.1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	30
10.1.1. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	30
10.1.2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	30
10.1.3. ΈΓΚΡΙΣΗ ΑΝΑΓΚΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	31
10.1.4. ΆΔΕΙΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	31
10.2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	31
10.4. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	32
11. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	32
12. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ	33
12.1 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	33
12.1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	33
12.1.2 ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	33
12.1.3 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	35
12.1.4 ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ESG	37
12.1.5 ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	38
12.1.6 ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	38
12.2. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ («ΕΚΕ»)	39
12.3. ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΠΑΙΧΝΙΔΙ	40
12.4. ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ (IMS)	41
12.5. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	42
13. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	43
14. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	44
15. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΣΟΔΩΝ ΑΠΟ ΕΓΚΛΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΤΡΟΜΟΚΡΑΤΙΑΣ (AML/CTF)	45

Ε. ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΩΝ ΠΑΙΓΝΙΩΝ	46
16. ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΑ ΠΑΙΓΝΙΑ	47
16.1. ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΥ ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	47
16.2. ΑΡΧΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟΙΧΗΜΑΤΩΝ	47
16.3. ΑΠΟΦΥΓΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΠΑΙΚΤΩΝ	47
16.4. ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ	48
16.4.1. ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	49
16.4.2. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ & ΕΥΘΥΓΡΑΜΜΙΣΗ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	49
16.4.3. ΈΛΕΓΧΟΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ	49
16.5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΩΝ ΠΑΙΚΤΩΝ	50
16.6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	51
16.7 ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (AI)	52
ΣΤ. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	53
17. «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΝΟΜΙΑΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ»	53
18. ΚΑΝΟΝΕΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	53
ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ	54

A. Επισκόπηση

Ο παρών εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας («Κανονισμός Λειτουργίας») της Εταιρείας με την επωνυμία «**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ**» και τον διακριτικό τίτλο «**ΟΠΑΠ**» (εφεξής «**ΟΠΑΠ**» ή «**η Εταιρεία**») συντάχθηκε σύμφωνα με το νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την Εταιρεία. Αντικατοπτρίζει το μέγεθος, τον εταιρικό σκοπό, τη δομή και το οργανόγραμμα της Εταιρείας και είναι εναρμονισμένος με τις διατάξεις του Καταστατικού της.

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας τροποποιεί και αντικαθιστά τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας που είχε τεθεί σε ισχύ με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με ημερομηνία 26.02.2021.

1. Ορισμοί & Συντομογραφίες

Καταστατικό: το καταστατικό της Εταιρείας, όπως εκάστοτε τροποποιείται και είναι σε ισχύ.

Διοικητικό Συμβούλιο/Δ.Σ.: Το Διοικητικό Συμβούλιο της ΟΠΑΠ.

Επιτροπές Δ.Σ.: Οι επιτροπές, όπως προβλέπονται από τον Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, και οι οποίες έχουν συσταθεί για να επικουρούν το Διοικητικό Συμβούλιο στην εκτέλεση των αρμοδιοτήτων του, ήτοι η Επιτροπή Ελέγχου και η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων.

Μέλος Δ.Σ./Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου: Οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΠΑΠ, εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό, σύμφωνα με τον διαχωρισμό του Νόμου περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Μέλη στενού οικογενειακού περιβάλλοντος προσώπου: Είναι τα μέλη της οικογένειας που μπορεί να αναμένεται να επηρεάζουν, ή να επηρεάζονται από, το άτομο αυτό στις συναλλαγές τους με την οντότητα και περιλαμβάνουν:

(α) τα παιδιά αυτού του ατόμου και τον/την σύζυγο ή σύντροφο του/της·

(β) τα παιδιά του/της συζύγου ή συντρόφου του/της· και

(γ) τους εξαρτώμενους του ατόμου αυτού ή του/της συζύγου ή συντρόφου του/της.

Νόμος περί ανωνύμων εταιρειών: Νόμος 4548/2018, όπως εκάστοτε τροποποιείται και ισχύει.

Νόμος περί Εταιρικής Διακυβέρνησης: Νόμος 4706/2020, όπως εκάστοτε τροποποιείται και ισχύει.

Εργαζόμενοι: οι εργαζόμενοι της Εταιρείας, που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, με συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Δικηγόροι, που απασχολούνται σε μόνιμη βάση με δυνάμει σύμβασης έμμισθης εντολής ή με σύμβαση παροχής υπηρεσιών, εμπίπτουν επίσης σε αυτόν τον ορισμό.

Γενική Συνέλευση: η γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, τακτική ή έκτακτη.

Όμιλος: Η ΟΠΑΠ και οι συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά το άρθρο 32 του Νόμου 4308/2014.

Ε.Κ.: Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

Ε.Ε.Ε.Π.: Η Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων.

Βασικά Διοικητικά Στελέχη: Τα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, την κατεύθυνση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα, συμπεριλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (είτε εκτελεστικών είτε μη εκτελεστικών). Για τον σκοπό της προετοιμασίας των οικονομικών καταστάσεων, τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης (Επίπεδο CEO-1) θα θεωρούνται επίσης ως Βασικά Διοικητικά Στελέχη.

Κανονισμός MAR: Κανονισμός (ΕΕ) 596/2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την κατάχρηση της αγοράς, όπως εκάστοτε τροποποιείται και ισχύει, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών και κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμών που εκδίδονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, καθώς και των κατευθυντήριων οδηγιών που εκδίδονται κατά καιρούς από την Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA).

Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (ReNoCo): Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της ΟΠΑΠ, η οποία, σύμφωνα με τον Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, λειτουργεί ως ενιαία οντότητα, περιλαμβάνοντας τους ρόλους και τις ευθύνες τόσο της Επιτροπής Αμοιβών όσο και της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων.

Ανώτερη Διοίκηση: Οι κύριοι διευθυντές και άλλα ανώτερα στελέχη της Εταιρείας, που διαθέτουν εκτελεστική εξουσία που τους χορηγείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, τον Εκτελεστικό Πρόεδρο ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους, του Καταστατικού και του Νόμου περί ανωνύμων εταιρειών.

Ενδιαφερόμενο(-α) Μέρος(-η): Οποιοσδήποτε επηρεάζει ή επηρεάζεται από τις δραστηριότητες της ΟΠΑΠ, σε όλη την αλυσίδα αξίας της ΟΠΑΠ και σε όλες τις δραστηριότητές της, όπως μέτοχοι, εργαζόμενοι, προμηθευτές, πελάτες.

2. Πεδίο εφαρμογής και Αντικείμενο του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας στοχεύει στη ρύθμιση της οργάνωσης και της λειτουργίας της, με σκοπό την εξασφάλιση:

- α) της επιχειρηματικής ακεραιότητας·
- β) της διαφάνειας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων·
- γ) του ελέγχου της διοίκησης και της διαδικασίας λήψης διοικητικών αποφάσεων·
- δ) της συμμόρφωσης με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις Συμβάσεις Παραχώρησης.

Ειδικότερα, ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας περιλαμβάνει:

- Τις βασικές αρχές λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου·
- Τις ευθύνες των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του·
- Τη διαδικασία γνωστοποίησης της ύπαρξης τυχόν σχέσεων εξάρτησης εκ μέρους των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των προσώπων που έχουν στενούς δεσμούς με αυτά·

- Την αξιολόγηση των κριτηρίων για την διαφανή επιλογή και τον ορισμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των μελών οποιωνδήποτε διαρκών Επιτροπών·
- Τις πολιτικές και τις διαδικασίες που εξασφαλίζουν νομική, κανονιστική και δεοντολογική συμμόρφωση και που προλαμβάνουν και αντιμετωπίζουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων·
- Τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας, δηλαδή τη λειτουργία της ομάδας εσωτερικού ελέγχου, της διαχείρισης κινδύνων και της κανονιστικής συμμόρφωσης.
- Την πολιτική και η διαδικασία που αφορούν τη διενέργεια περιοδικής αξιολόγησης του συστήματος εσωτερικού ελέγχου·
- Την οργανωτική δομή της Εταιρείας και τις ευθύνες των εσωτερικών ομάδων, των επικεφαλής τους και τις γραμμές αναφοράς τους·
- Τις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης της απόδοσης της Ανώτερης Διοίκησης της Εταιρείας·
- Τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις αρχές λειτουργίας για τη συμμόρφωση της Εταιρείας με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την οργάνωση, λειτουργία και τις επιχειρηματικές δραστηριότητές της·
- Τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τη διασφάλιση της ακεραιότητας των Διαδικτυακών Παιχνιδιών της Εταιρείας·
- Την πολιτική της Εταιρείας για τη διαχείριση της προνομιακής πληροφόρησης και την ακριβή δημοσιοποίησή της, όπως απαιτείται από τον Κανονισμό MAR·
- Τη διαδικασία συμμόρφωσης των στελεχών που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα και των προσώπων που έχουν στενό δεσμό με αυτά, με τις υποχρεώσεις δημοσιοποίησης που απορρέουν από τον Κανονισμό MAR·
- Τη συμμόρφωση με τους κανόνες που διέπουν τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, όπως ορίζεται από τον Νόμο περί ανωνύμων εταιρειών·
- Την πολιτική για την εκπαίδευση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της Ανώτερης Διοίκησης και άλλων στελεχών της Εταιρείας, ιδίως εκείνων που εμπλέκονται στον εσωτερικό έλεγχο, τη διαχείριση κινδύνων, την κανονιστική συμμόρφωση και τα πληροφοριακά συστήματα.
- Την Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης της Εταιρείας·
- Ο Κανονισμός Λειτουργίας κοινοποιείται με όλα τα κατάλληλα μέσα στην Ανώτερη Διοίκηση και τους Εργαζομένους της Εταιρείας. Περίληψη του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, όπως απαιτείται από τον Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.

3. Υπόχρεοι συμμόρφωσης με τον Κανονισμό Λειτουργίας

Ο Κανονισμός Λειτουργίας περιέχει δεσμευτικές αρχές και κανόνες για:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου;

- Την Ανώτερη Διοίκηση της Εταιρείας;
- Τους Εργαζομένους της Εταιρείας, καθώς και
- Τρίτους που παρέχουν υπηρεσίες στην Εταιρεία δυνάμει σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής ή σύμβασης έργου, υπό την προϋπόθεση ότι η συνεργασία βασίζεται σε ειδική σχέση εμπιστοσύνης ή βάσει της σύμβασής τους υπάγονται ρητά στον παρόντα Κανονισμό Λειτουργίας.

Οι οργανωτικές και λειτουργικές αρχές της Εταιρείας ορίζουν το πλαίσιο βάσει του οποίου καθιερώνεται η οργάνωση και αναπτύσσεται η δραστηριότητά της, ενώ περιλαμβάνουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν τα πρόσωπα που καλύπτονται από τον παρόντα Κανονισμό Λειτουργίας κατά την άσκηση του έργου τους.

Όλα τα παραπάνω πρόσωπα δεσμεύονται άμεσα από τις διατάξεις του Κανονισμού Λειτουργίας και υποχρεούνται, αναλόγως της θέσης τους στην Εταιρεία, να επιτελούν επιμελώς τα καθήκοντά τους όπως ορίζονται στη σύμβασή τους με την Εταιρεία, στο Καταστατικό, στις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε άλλες ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας.

Η μη συμμόρφωση από τα πρόσωπα που δεσμεύονται από τον Κανονισμό Λειτουργίας με τις αρχές και τους κανόνες του θα αναφέρεται από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου, στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στην Επιτροπή Ελέγχου και μπορεί να οδηγήσει σε νομικές ενέργειες και κυρώσεις, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου και τις πολιτικές της Εταιρείας.

4. Τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας

Ο Κανονισμός Λειτουργίας και κάθε τροποποίησή του εγκρίνονται και εκδίδονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και τίθενται αυτόματα σε ισχύ την επόμενη ημέρα από την ημερομηνία έγκρισής τους.

Κατ' εξαίρεση, οι αλλαγές στο οργανόγραμμα θα τίθενται σε άμεση ισχύ μετά την έγκρισή τους από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και θα αποτυπώνονται στον Κανονισμό Λειτουργίας το συντομότερο δυνατό.

Προτάσεις για τροποποιήσεις μπορούν να υποβληθούν οποιαδήποτε στιγμή από οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ανώτερης Διοίκησης προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος μπορεί να αποφασίσει να υποβάλει εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Αυτοτελείς πολιτικές και διαδικασίες που επισυνάπτονται, περιλαμβάνονται ή αναφέρονται στον Κανονισμό Λειτουργίας μπορούν επίσης να τροποποιηθούν ξεχωριστά από τα αρμόδια εταιρικά όργανα. Σε αυτή την περίπτωση η τροποποιημένη πολιτική ή διαδικασία, μετά την έγκρισή της, θα αντικαθιστά αυτόματα την εν λόγω πολιτική και διαδικασία, χωρίς να χρειάζεται συνολική τροποποίηση του Κανονισμού Λειτουργίας. Κάθε αναφορά σε αυτοτελείς εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες θα εκλαμβάνεται ως αναφορά στην εκάστοτε ισχύουσα εκδοχή αυτής.

B. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Η διακυβέρνηση και η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου ρυθμίζονται από τα ακόλουθα εσωτερικά έγγραφα, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις:

- (α) το Καταστατικό, το οποίο, μεταξύ άλλων, ρυθμίζει τη σύνθεση και τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα, τις εξουσίες του Διοικητικού Συμβουλίου, τη σύγκληση των συνεδριάσεών του, την απαρτία και την πλειοψηφία για τη λήψη αποφάσεων, καθώς και τον ρόλο και τα καθήκοντα του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου.
- (β) τον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, ο οποίος καθορίζει τον ρόλο, τη σύνθεση, την εξουσία, τη συμμετοχή και τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου, στο πλαίσιο του Καταστατικού, υιοθετώντας αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης και πρακτικής.
- (γ) την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας, η οποία καθορίζει τις βασικές αρχές για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων πολυμορφίας, και καθορίζει το πλαίσιο για την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σημειώνεται ότι η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης («ΕΚΕΔ») που εκδόθηκε από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) τον Ιούνιο του 2021.

Παρουσιάζονται παρακάτω οι βασικές διατάξεις των προαναφερθέντων εγγράφων.

5. Βασικές Αρχές Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου

5.1 Διοικητικό Συμβούλιο

5.1.1. Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με το Καταστατικό, το Διοικητικό Συμβούλιο είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο της Εταιρείας που κυρίως διαμορφώνει την στρατηγική και την πολιτική ανάπτυξης της Εταιρείας, ενώ επιβλέπει και ελέγχει τη διαχείριση και τη διοίκηση των εταιρικών υποθέσεων και την επιδίωξη του εταιρικού σκοπού. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από επτά (7) έως δεκαπέντε (15) μέλη. Η Γενική Συνέλευση, που είναι το αρμόδιο όργανο για την εκλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι επίσης αρμόδια να καθορίζει τον αριθμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και να αυξάνει ή να μειώνει τον αριθμό αυτό, κατόπιν τροποποίησης του Καταστατικού. Η Γενική Συνέλευση μπορεί επίσης να εκλέγει αναπληρωματικά μέλη μέχρι του αριθμού των εκλεγμένων τακτικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Η ιδιότητα των μελών ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Τα εκτελεστικά μέλη είναι εκείνα που ασχολούνται με καθημερινά ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση της Εταιρείας, ενώ τα μη εκτελεστικά μέλη είναι υπεύθυνα για την προώθηση των εταιρικών υποθέσεων συνολικά. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση ή από το Διοικητικό Συμβούλιο όπου αυτό επιτρέπεται κατ' εξαίρεση από το νόμο, πρέπει δε να είναι τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και, σε κάθε περίπτωση, να μην είναι λιγότερα από δύο (2). Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών).

Η Εταιρεία υποβάλλει στην ΕΚ τα πρακτικά του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Γενικής Συνέλευσης για τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου ή τον καθορισμό της θητείας των μελών του, εντός είκοσι (20) ημερών από τη σχετική συνεδρίαση .

Η Εταιρεία λειτουργεί με βάση τις αρχές της πολυμορφίας και συμπερίληψης, οι οποίες αντικατοπτρίζονται στην Πολιτική Πολυμορφίας της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο διευκολύνει και προάγει την πολυμορφία, με την ευρύτερη έννοια, για να βοηθήσει στην επιτυχία της Εταιρείας.

Η παραίτηση ή η με οποιονδήποτε άλλο τρόπο απώλεια της ιδιότητας , καθώς και η αντικατάσταση ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις, το Καταστατικό, την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και τον Κανονισμό Λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.1.2. Καθήκοντα και Αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε ζήτημα που αφορά τη διοίκηση της Εταιρείας, τη διαχείριση των περιουσιακών της στοιχείων και την εν γένει επιδίωξη του σκοπού της, εκτός από τα ζητήματα που, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι ενδεικτικά αρμόδιο για:

- Τη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων με σκοπό την εξυπηρέτηση και προώθηση των συμφερόντων της Εταιρείας.
- Τον καθορισμό της στρατηγικής, την έγκριση των επιχειρηματικών σχεδίων και του ετήσιου προϋπολογισμού, καθώς και την παρακολούθηση, τροποποίηση και προσαρμογή αυτών όπως απαιτείται.
- Την παρακολούθηση της ορθής εφαρμογής των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης.
- Την καθιέρωση και την εποπτεία εφαρμογής του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και την παρακολούθηση της αποτελεσματικής εφαρμογής των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης εντός της Εταιρείας.
- Τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της πληρότητας της ετήσιας οικονομικής έκθεσης της Εταιρείας (οικονομικές καταστάσεις, έκθεση διαχείρισης και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης) και την διασφάλιση ότι συντάσσονται και δημοσιεύονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τα ΔΠΧΑ/ΔΛΠ.
- Τη διασφάλιση της καταλληλότητας και της πληρότητας των λογιστικών και οικονομικών συστημάτων της Εταιρείας και την απρόσκοπτη λειτουργία αποτελεσματικών ελεγκτικών μηχανισμών.
- Την εγκαθίδρυση ενός επαρκούς και αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τη διευκόλυνση του έργου των εσωτερικών ελεγκτών της Εταιρείας με όλους τους κατάλληλους τρόπους, τον διορισμό του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου και την έγκριση του κανονισμού εσωτερικού ελέγχου, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής Ελέγχου.
- Τη διασφάλιση ύπαρξης ενός αποτελεσματικού συστήματος για την αξιολόγηση των επιχειρηματικών κινδύνων και τη συνετή διαχείρισή τους, εξασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τους στόχους και τις αξίες της Εταιρείας.

- Την παρακολούθηση υιοθέτησης εσωτερικών πολιτικών και διαδικασιών και την επίβλεψη της εφαρμογής τους.
- Την καθιέρωση μηχανισμών για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης της Εταιρείας με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και με τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες.
- Την καθιέρωση διαδικασιών για την πρόληψη, ανίχνευση και διαχείριση περιπτώσεων συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ της Εταιρείας και των μελών Δ.Σ. ή των προσώπων στα οποία το Διοικητικό Συμβούλιο έχει εκχωρήσει εξουσίες.
- Τη διασφάλιση της διαφάνειας στις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας γενικότερα.
- Την καθιέρωση διαύλων επικοινωνίας με τους μετόχους για την προώθηση και διευκόλυνση της συμμετοχής των μετόχων.
- Την υποβολή της Πολιτικής Αποδοχών για έγκριση στη Γενική Συνέλευση, κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.
- Την επιλογή, διορισμό και αντικατάσταση της Ανώτερης Διοίκησης και τον καθορισμό των κατάλληλων επιπέδων αποδοχών, κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.
- Την εκχώρηση των εξουσιών του κατά την κρίση του, εντός του πλαισίου που ορίζεται από το Καταστατικό και το Νόμο.

5.1.2.1. Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει τον Πρόεδρό του μεταξύ των μελών του, δύναται δε να διορίσει το ίδιο πρόσωπο ως Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO).

Ο Πρόεδρος ασκεί τις εξουσίες που προβλέπονται από τον νόμο και το Καταστατικό.

Συγκεκριμένα, ο Πρόεδρος προεδρεύει των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, οργανώνει και διευθύνει τις εργασίες του και ενημερώνει για αυτές την ετήσια Γενική Συνέλευση.

Ο Πρόεδρος ιδίως:

- Προεδρεύει των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και διασφαλίζει ότι αποτελούν φόρουμ όπου ενθαρρύνεται η ανοιχτή συζήτηση και η αποτελεσματική συμβολή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και διατίθεται επαρκής χρόνος για τα σημαντικά ζητήματα.
- Ενθαρρύνει τον διάλογο μεταξύ της Εταιρείας και των μετόχων και άλλων Ενδιαφερομένων μερών, και διευκολύνει την κατανόηση από το Διοικητικό Συμβούλιο των ζητημάτων που ενδιαφέρουν τους μετόχους και τα άλλα Ενδιαφερόμενα μέρη.
- Εποπτεύει την εισαγωγική και διαρκή ενημέρωση και υποστήριξη που παρέχεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ηγείται της αξιολόγησης της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων.
- Καθορίζει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, προγραμματίζει τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. με τρόπο που να εξασφαλίζεται η βέλτιστη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε φυσικά είτε ψηφιακά, και διασφαλίζει ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν το απαραίτητο υλικό για να διευκολύνεται η αποτελεσματική συζήτηση και η έγκαιρη λήψη αποφάσεων.
- Διασφαλίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις του προς τους μετόχους, την Εταιρεία, τις εποπτικές αρχές, τον νόμο και το Καταστατικό.

Ο Πρόεδρος δύναται να εκπροσωπεί και να δεσμεύει την Εταιρεία δυνάμει σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου και σύμφωνα με τους όρους αυτής. Πρόεδρος του Συμβουλίου δύναται να διοριστεί εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ως. Σε τέτοια περίπτωση, οι εκτελεστικές καθήκοντα του Προέδρου και τις εξουσίες εκπροσώπησης (εάν υπάρχουν) ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Εάν ένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υπηρετεί ως Πρόεδρος, ένα μη εκτελεστικό μέλος διορίζεται από το Συμβούλιο ως Αντιπρόεδρος.

Ο Πρόεδρος μπορεί να αντικατασταθεί, στις μη εκτελεστικές αρμοδιότητες, από έναν μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και στις εκτελεστικές αρμοδιότητες από τον Γενικό Διευθυντή ή τον Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή.

5.1.2.2. Ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να διορίσει έναν (1) ή δύο (2) Αντιπροέδρους μεταξύ των μελών του και να τους χορηγήσει ειδικές εξουσίες για τη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων ή για την εκπροσώπηση της Εταιρείας, σύμφωνα με αντίστοιχη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Ο Αντιπρόεδρος θα αντικαθιστά τον Πρόεδρο στις συνεδριάσεις του ΔΣ όταν ο τελευταίος απουσιάζει ή αδυνατεί να παραστεί.

5.1.2.3. Ο Διευθύνων Σύμβουλος (Chief Executive Officer ή "CEO")

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που διαθέτει όλες τις εξουσίες που είναι απαραίτητες για να ενεργεί σε όλες τις περιπτώσεις εκ μέρους της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, με απόφασή του, παρέχει στον Διευθύνοντα Σύμβουλο πλήρη εξουσία διαχείρισης και εκπροσώπησης. Στο πλαίσιο αυτής, ο Διευθύνων Σύμβουλος έχει την εξουσία να δεσμεύει και να εκπροσωπεί την Εταιρεία έναντι τρίτων, δικαστικά και εξωδικαστικά, προεδρεύει όλων των επιχειρηματικών μονάδων της Εταιρείας, κατευθύνει τις δραστηριότητές τους και λαμβάνει τις απαραίτητες αποφάσεις στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας και των εταιρικών εγγράφων και αποφάσεων (Καταστατικό, εσωτερικές πολιτικές, εγκεκριμένα προγράμματα και προϋπολογισμοί, καθώς και τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης).

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι συγκεκριμένα υπεύθυνος για:

- την παρακολούθηση των καθημερινών λειτουργιών της Εταιρείας και την εποπτεία της εκτέλεσης των καθηκόντων κάθε επιχειρηματικής μονάδας,
- την εποπτεία της επιχειρηματικής και οικονομικής στρατηγικής της Εταιρείας,
- την παρακολούθηση και την ανάληψη ευθύνης για τα οικονομικά αποτελέσματα και την κερδοφορία της Εταιρείας,
- την παρακολούθηση της εσωτερικής οργάνωσης και τη λήψη κατάλληλων μέτρων για τη συνεχή βελτίωσή της,
- την έγκριση της πρόσληψης προσωπικού, κατά περίπτωση,
- τον καθορισμό, σε συνεργασία με το ΔΣ και την Ανώτερη Διοίκηση, των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας,

- τον καθορισμό των στόχων και των Βασικών Δεικτών Απόδοσης (KPIs) και την παρακολούθηση της απόδοσης της Ανώτερης Διοίκησης,
- την απόφαση για την απόκτηση και την πώληση επιχειρήσεων και την έγκριση μη προγραμματισμένων επενδύσεων (CAPEX) , σε κάθε περίπτωση, μέχρι ένα όριο ανά συναλλαγή όπως αυτό ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί επίσης να διορίσει έναν ή περισσότερους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους (Αναπληρωτές ΔΣ), μέλη του ή μη, και να αποφασίσει για τις αρμοδιότητές τους.

Βάσει απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να αναθέσει περαιτέρω μέρος των εξουσιών του στον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο, σε άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή σε μέλη της Ανώτερης Διοίκησης ή Εργαζομένους.

Εάν ο Διευθύνων Σύμβουλος απουσιάζει ή αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του, θα αντικαθίσταται είτε από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, όταν ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι το ίδιο πρόσωπο, είτε από τον/τους Αναπληρωτές Διευθύνοντες Συμβούλους (εάν υπάρχουν)· διαφορετικά, από πρόσωπο που ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κατόπιν εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου.

5.1.2.4. Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πλην του Προέδρου (εάν είναι εκτελεστικός) και του Διευθύνοντος Συμβούλου, είναι υπεύθυνα και επιφορτισμένα με την εφαρμογή των αποφάσεων του ΔΣ και τη συνεχή παρακολούθηση των λειτουργιών της Εταιρείας, όπως περιγράφεται στην παράγραφο 5.1.2 ανωτέρω.

Επιπλέον, τα εκτελεστικά μέλη συζητούν τακτικά με τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την καταλληλότητα της υλοποιούμενης στρατηγικής.

Σε υφιστάμενες κρίσεις ή καταστάσεις κινδύνου, καθώς και όταν οι συνθήκες επιβάλλουν τη λήψη μέτρων που αναμένεται εύλογα να επηρεάσουν σημαντικά την Εταιρεία, ενδεικτικά όταν πρόκειται να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τους κινδύνους που θα αναληφθούν, οι οποίες αποφάσεις αναμένεται να επηρεάσουν την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενημερώνουν εγγράφως, είτε από κοινού είτε χωριστά, το Διοικητικό Συμβούλιο, υποβάλλοντας σχετική έκθεση με τις εκτιμήσεις και τις προτάσεις τους.

5.1.2.5. Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν εκτελούν εκτελεστικά ή διευθυντικά καθήκοντα, αλλά αναλαμβάνουν την προώθηση των εταιρικών υποθέσεων και συμβάλλουν στο ΔΣ ως εξής:

- Παρακολουθούν και εξετάζουν με εποικοδομητικό τρόπο την στρατηγική της Εταιρείας και την υλοποίησή της καθώς και την εκπλήρωση των στόχων της Εταιρείας.

- Διασφαλίζουν την αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και της επισκόπησης της απόδοσής τους, προκειμένου να διαπιστωθεί η επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.
- Διατυπώνουν απόψεις επί των προτάσεων που υποβάλλονται από τα εκτελεστικά μέλη, βάσει των υφιστάμενων πληροφοριών.
- Κατόπιν διορισμού τους από το Διοικητικό Συμβούλιο, συμμετέχουν σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή σε οποιαδήποτε άλλη ομάδα εργασίας ή ad hoc επιτροπές που σχηματίζονται κατά καιρούς, και εκτελούν τα καθήκοντα που τους ανατίθενται σε αυτές τις επιτροπές.
- Παρέχουν διεθνή και επιχειρησιακή εμπειρία, καθώς και γνώση και κατανόηση των παγκόσμιων χρηματοοικονομικών ζητημάτων στους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται ο ΟΠΑΠ και σε σχέση με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει.

5.1.2.6. Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Ως γενική αρχή, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση. Ένα μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ θεωρείται ανεξάρτητο εάν πληροί, κατά το χρόνο διορισμού του και κατά τη διάρκεια της θητείας του, τα κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζονται από τον Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης («**Κριτήρια Ανεξαρτησίας**»).

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει τουλάχιστον ετησίως και, σε κάθε περίπτωση, πριν από τη δημοσίευση της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης καθώς και κατά περίπτωση τη συμμόρφωση κάθε ανεξάρτητου μέλους με τα Κριτήρια Ανεξαρτησίας. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί, ανά πάσα στιγμή, ότι οποιοδήποτε από τα Κριτήρια Ανεξαρτησίας δεν πληρούται πλέον από ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, το Διοικητικό Συμβούλιο, δεδομένου ότι το εν λόγω μέλος έχει χάσει την ιδιότητά του ως ανεξάρτητο μέλος, προβαίνει στις κατάλληλες ενέργειες για την αντικατάστασή του σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της Εταιρείας. Η Εταιρεία διαθέτει διαδικασία ειδοποίησης, που επισυνάπτεται στο παρόν ως Παράρτημα Α, σχετικά με την ύπαρξη σχέσεων εξάρτησης, εάν υπάρχουν, από την πλευρά των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των προσώπων που συνδέονται στενά με αυτά.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν την υποχρέωση να υποβάλουν κοινές ή ατομικές αναφορές και εκθέσεις στη Γενική Συνέλευση, ξεχωριστά από αυτές που υποβάλλονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

5.1.3. Άδεια Καταλληλότητας

Σύμφωνα με τις διατάξεις της Υπουργικής Απόφασης αριθ. 79305/ΕΞ2020 «Θέσπιση Κανονισμού Παιγνίων περί Καταλληλότητας Προσώπων», όπως έχει κατά καιρούς τροποποιηθεί και κωδικοποιηθεί, και ισχύει (ο «**Κανονισμός Καταλληλότητας**»), τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (καθώς και ο Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου, τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης, ο Διευθυντής AML και Διαχείρισης Κινδύνων και ο Διευθυντής Οικονομικών), θεωρούνται ως Πρόσωπα που Επιτελούν Κρίσιμες Λειτουργίες των αδειοδοτημένων εταιρειών του Ομίλου ΟΠΑΠ που διεξάγουν τυχερά παιχνίδια.

Τα Πρόσωπα που Επιτελούν Κρίσιμες Λειτουργίες πρέπει να διαθέτουν ακεραιότητα, εκπαίδευση, εμπειρία και επίπεδο γνώσεων που απαιτούνται για να μπορούν να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά του.

Υπό αυτή την έννοια, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποκτούν Άδεια Καταλληλότητας από την ΕΕΕΠ. Η διαδικασία και η ειδική τεκμηρίωση που απαιτείται για την απόκτηση της Άδειας Καταλληλότητας αναλύονται στον Κανονισμό Καταλληλότητας.

5.1.4. Διαδικασία Επιλογής Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων έχει αναλάβει το έργο της ανεύρεσης και αξιολόγησης κατάλληλων υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου να εξετάζει και να υποβάλλει αυτές τις προτάσεις στη Γενική Συνέλευση για έγκριση. Κατά την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων της, η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων μπορεί κατά καιρούς να λαμβάνει επαγγελματικές συμβουλές από εξωτερικούς συμβούλους.

Κατά την αξιολόγηση πιθανών υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο, η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων επιδιώκει να εξετάσει άτομα με ευρύ φάσμα επιχειρηματικής εμπειρίας και υπόβαθρου σύμφωνα με τα προσόντα που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας. Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων διασφαλίζει ότι υπάρχει μια αποτελεσματική και διαφανής διαδικασία για την υποψηφιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Για την έναρξη της διαδικασίας επιλογής, η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων ετοιμάζει μια περιγραφή του ρόλου και των δυνατοτήτων που απαιτούνται για έναν συγκεκριμένο διορισμό. Οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται στη λίστα επικρατέστερων υποψηφίων και πληρούν τις προτεραιότητες της Εταιρείας αξιολογούνται περαιτέρω από την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων, με βάση τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας. Η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων αξιολογεί ιδιαίτερα την ισορροπία μεταξύ δεξιοτήτων, γνώσεων και εμπειρίας των υποψηφίων του Διοικητικού Συμβουλίου. Η τελική έγκριση ενός υποψηφίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να προταθεί για εκλογή από τη Γενική Συνέλευση. Για τους σκοπούς της εκλογής των μελών του, το Διοικητικό Συμβούλιο αναρτά στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, το αργότερο είκοσι (20) ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, ως μέρος της σχετικής πρότασής του, πληροφορίες σχετικά με κάθε υποψήφιο μέλος, που αφορούν τα εξής:

α) την αιτιολόγηση της πρότασης για το υποψήφιο μέλος·

β) το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα (CV) του υποψήφιου μέλους, που περιλαμβάνει κυρίως πληροφορίες σχετικά με την τρέχουσα ή προηγούμενη δραστηριότητά του/της, καθώς και οποιαδήποτε συμμετοχή του υποψηφίου σε διοικητικές εκτελεστικές θέσεις άλλων εταιρειών, ή σε άλλα διοικητικά συμβούλια και επιτροπές διοικητικών συμβουλίων άλλων οντοτήτων·

γ) την αξιολόγηση ότι τα κριτήρια καταλληλότητας και αρτιότητας των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πληρούνται, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας και, σε περίπτωση που ο υποψήφιος προτείνεται να εκλεγεί ως ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, η αξιολόγηση ότι πληρούνται τα κριτήρια ανεξαρτησίας.

5.1.5. Άλλες Θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να ενημερώνουν τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από (i) την αποδοχή μιας πρόσκλησης για να αναλάβουν καθήκοντα σε άλλο διοικητικό συμβούλιο ή (ii) την ανάληψη σημαντικών δεσμεύσεων που αφορούν τη σύνδεση με άλλες επιχειρήσεις ή κυβερνητικές μονάδες.

Γενικά, τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν επιτρέπεται να υπηρετούν σε περισσότερα από άλλα τέσσερα (4) διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

5.1.6. Αλληλεπίδραση του Διοικητικού Συμβουλίου με τους Μετόχους και Άλλα Ενδιαφερόμενα Μέρη

Η επικοινωνία των μετόχων και άλλων Ενδιαφερόμενων μερών με τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του, τα μη εκτελεστικά και/ή ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως ομάδα ή οποιαδήποτε Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, πραγματοποιείται σύμφωνα με την σχετική Πολιτική Επενδυτικών Σχέσεων που επισυνάπτεται ως Παράρτημα Β και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Κανονισμού Λειτουργίας.

5.1.7. Αυτοαξιολόγηση των λειτουργιών του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο επισκοπεί συνεχώς καθ' όλη τη διάρκεια του έτους τις διαδικασίες που το διέπουν και την αποτελεσματικότητά τους καθώς και εκείνες των Επιτροπών του. Η απόδοση κάθε Επιτροπής αξιολογείται από την ίδια και κοινοποιείται στο Διοικητικό Συμβούλιο. Σε ετήσια βάση, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά από το νόμο, το Διοικητικό Συμβούλιο:

- α) πραγματοποιεί την αυτοαξιολόγηση της απόδοσής του, μέσω μιας διαδικασίας που καθοδηγείται από τον Πρόεδρο σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων ·
- β) πραγματοποιεί μια αξιολόγηση του Προέδρου, μέσω μιας διαδικασίας που καθοδηγείται από την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων ·
- γ) πραγματοποιεί μια αυτοαξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας·

Κάθε τρία (3) χρόνια η αξιολόγηση διευκολύνεται από έναν εξωτερικό σύμβουλο.

Η ετήσια διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνει την αξιολόγηση τόσο της συλλογικής καταλληλότητας και απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και την ατομική αξιολόγηση κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει επίσης το σχέδιο διαδοχής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα αποτελέσματα της διαδικασίας αξιολόγησης αξιολογούνται από την Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων και κοινοποιούνται και συζητούνται εντός του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο περιγράφει συνοπτικά στη δήλωση ετήσιας εταιρικής διακυβέρνησης πώς πραγματοποιήθηκε η αξιολόγηση της απόδοσης του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να ενεργεί βάσει των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης απόδοσης, εντοπίζοντας ευκαιρίες βελτίωσης.

5.2. Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τις ακόλουθες δύο Επιτροπές (οι Κανονισμοί Λειτουργίας των οποίων έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο):

5.2.1. Η Επιτροπή Ελέγχου

Σύμφωνα με τον Νόμο για την Εταιρική Διακυβέρνηση, η γενική συνέλευση των μετόχων αποφασίζει για τον τύπο της Επιτροπής Ελέγχου, τη διάρκεια της θητείας, τον αριθμό και τις ιδιότητες των μελών της. Σε αυτό το πλαίσιο, με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, έχει συσταθεί η Επιτροπή Ελέγχου ως Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελούμενη από μη εκτελεστικά μέλη, στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου της Επιτροπής. Ένα από τα μέλη της πρέπει να έχει επαγγελματική εμπειρία στον τομέα του ελέγχου ή της λογιστικής.

Η Επιτροπή Ελέγχου έχει το καθήκον να συνεπικουρεί το Διοικητικό Συμβούλιο στην εκπλήρωση των εποπτικών του καθηκόντων αναφορικά με την ακεραιότητα της διαδικασίας υποβολής χρηματοοικονομικών εκθέσεων, την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου, την ανεξαρτησία του νόμιμου ελεγκτή και τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων, τη διαδικασία εποπτείας κινδύνων και την αποτελεσματικότητα του συστήματος παρακολούθησης της συμμόρφωσης της Εταιρείας με τους νόμους και κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία της.

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Ελέγχου έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και έχει αναρτηθεί στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Ελέγχου υποβάλλει ετήσια έκθεση πεπραγμένων στην τακτική Γενική Συνέλευση, στην οποία, μεταξύ άλλων θεμάτων, περιγράφεται η πολιτική βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας.

5.2.2. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Η Εταιρεία διαθέτει ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αξιοποιώντας τη δυνατότητα που παρέχεται από τον Νόμο για την Εταιρική Διακυβέρνηση (μολονότι δύναται στο μέλλον να δημιουργήσει ξεχωριστές επιτροπές). Ο πρωταρχικός στόχος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι να βοηθήσει το Διοικητικό Συμβούλιο να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά του στους εξής τομείς:

- Εξετάζει ότι υπάρχουν οι κατάλληλες διαδικασίες για την αξιολόγηση των επιπέδων αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικών και μη εκτελεστικών, των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διοικητικού Συμβουλίου συνολικά.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των ατόμων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, ιδίως για τις αποδοχές της Ανώτερης Διοίκησης και του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου.
- Εξασφαλίζει ότι η Εταιρεία υιοθετεί, παρακολουθεί και εφαρμόζει κατάλληλες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών.
- Υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση .

- Επισκοπεί της πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, διατυπώνοντας άποψη στο Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση.
- Εξασφαλίζει ότι οι γνωστοποιήσεις που σχετίζονται με τις αποδοχές πληρούν τους στόχους γνωστοποίησης του Διοικητικού Συμβουλίου και όλες τις σχετικές νομικές απαιτήσεις.
- Επισκοπεί τα σχέδια διαδοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτερης Διοίκησης σε τακτική βάση, για τη διατήρηση μιας κατάλληλης ισορροπίας δεξιοτήτων, εμπειρίας, εξειδίκευσης και ποικιλομορφίας στη διοίκηση της Εταιρείας, και παρέχει σχετικές συμβουλές στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Αξιολόγηση υποψηφίων και υποβολή υποψηφιοτήτων νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τα κριτήρια αξιολόγησης που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., τα οποία στην πλειοψηφία τους είναι ανεξάρτητα. Ο Κανονισμός Λειτουργίας της έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και είναι αναρτημένος στον ιστότοπο της Εταιρείας.

5.3 Ειδικές Επιτροπές

Η Εταιρεία μπορεί κατά καιρούς να συστήνει ειδικές επιτροπές για να υποστηρίξει τις λειτουργίες της με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Στο πλαίσιο αυτό, έχουν συσταθεί οι ακόλουθες ειδικές επιτροπές:

5.3.1. Επιτροπές PROPO και PROPOGOAL

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται δυνάμει των Κανονισμών για το PROPO (Κοινή Υπουργική Απόφαση αριθ. 2183/2009) και το PROPOGOAL (Κοινή Υπουργική Απόφαση αριθ. 2178/2009) να διορίσει τις ακόλουθες Επιτροπές:

- i. Ειδική Επιτροπή Σύνθεσης Δελτίου PROPO και PROPOGOAL
- ii. Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης Αγώνων PROPO

Και οι δύο Επιτροπές διορίζονται από την ΟΠΑΠ και αποτελούνται από δεκατέσσερα (14) μέλη της Ένωσης Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών (ΕΣΗΕΑ) και, συγκεκριμένα, της Ένωσης Αθλητικών Συντακτών με εμπειρία σε θέματα ποδοσφαίρου. Ένας εργαζόμενος της ΟΠΑΠ αναλαμβάνει τα καθήκοντα του Γραμματέα της Επιτροπής.

5.3.2. Επιτροπή Συμμόρφωσης Πρακτορείων ΟΠΑΠ

Η Επιτροπή Συμμόρφωσης Πρακτορείων ΟΠΑΠ δημιουργήθηκε για να διασφαλίσει τη διαφανή εφαρμογή της διαδικασίας παρακολούθησης συμμόρφωσης του δικτύου πρακτόρων. Η Επιτροπή Συμμόρφωσης έχει τόσο συμβουλευτικό όσο και γνωμοδοτικό ρόλο για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εκτελεστικές αρμοδιότητες σε θέματα συμμόρφωσης. Πιο συγκεκριμένα, έχει συμβουλευτική αρμοδιότητα σε θέματα όπως η επιβολή κυρώσεων σε πρακτορεία ΟΠΑΠ πάνω από ένα ορισμένο χρηματικό όριο, η λύση συμβάσεων πρακτορείας και άλλα σχετικά ζητήματα που η Επιτροπή θεωρεί σημαντικά για τη διαδικασία λήψης απόφασης από το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ οι εκτελεστικές αρμοδιότητές της περιλαμβάνουν την έκδοση έγγραφων προειδοποιήσεων και

την επιβολή κυρώσεων έως ένα ορισμένο χρηματικό όριο, τη διαχείριση μη συμμορφούμενων πρακτορείων και τη συνολική εφαρμογή της διαδικασίας παρακολούθησης συμμόρφωσης.

Η Επιτροπή ιδρύθηκε το 2018 και τα μέλη της διορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι υπεύθυνος για τη σύγκληση συνεδριάσεων, τον καθορισμό της ημερήσιας διάταξης και την παρακολούθηση της υλοποίησης των αποφάσεων της Επιτροπής. Ο Πρόεδρος παρουσιάζει τις συστάσεις της Επιτροπής μέσω του Διευθύνοντος Συμβούλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει κατά την κρίση του.

5.3.3. Επιτροπή Πρακτορείων ΟΠΑΠ

Η Επιτροπή Πρακτορείων ΟΠΑΠ έχει ένα εύρος αρμοδιοτήτων, που διακρίνονται σε γνωμοδοτικές αρμοδιότητες και αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων.

Στον συμβουλευτικό της ρόλο, η Επιτροπή συμβουλεύει το Διοικητικό Συμβούλιο σε θέματα όπως η λύση συμβάσεων πρακτορείας και άλλα συναφή ζητήματα. Επιπλέον, η Επιτροπή μπορεί να λαμβάνει δεσμευτικές αποφάσεις σε συγκεκριμένα θέματα, όπως ο χωροταξικός σχεδιασμός νέων πρακτορείων, η παροχή επιπλέον πρακτορείων σε υφιστάμενους πράκτορες και οι μετεγκαταστάσεις.

Οι αποφάσεις της Προεδρίας υλοποιούνται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής ή οποιοδήποτε άλλο μέλος εξουσιοδοτημένο από τον Πρόεδρο. Οι συστάσεις της Επιτροπής υποβάλλονται μέσω του Διευθύνοντος Συμβούλου στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει κατά την κρίση του.

Η Επιτροπή ιδρύθηκε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και μπορεί να καταργηθεί με τον ίδιο τρόπο.

5.3.4. Επιτροπή Πιστώσεων ΟΠΑΠ

Η Επιτροπή Πιστώσεων έχει τόσο συμβουλευτικές αρμοδιότητες όσο και αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων. Στον συμβουλευτικό της ρόλο, η Επιτροπή κάνει συστάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο για τη λήψη αποφάσεων σε διάφορα θέματα. Η Επιτροπή μπορεί επίσης να λαμβάνει δεσμευτικές αποφάσεις για συγκεκριμένα ζητήματα, όπως αναδιαρθρώσεις χρέους, δόσεις κεφαλαιουχικών δαπανών, κ.λπ., με διαφορετικές αρμόδιες εγκριτικές αρχές ανάλογα ποσού.

Η Επιτροπή ιδρύθηκε και τα μέλη της διορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι αποφάσεις υλοποιούνται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής ή οποιοδήποτε άλλο μέλος εξουσιοδοτημένο από τον Πρόεδρο, ενώ οι συστάσεις της Επιτροπής υποβάλλονται μέσω του Οικονομικού Διευθυντή του ΟΠΑΠ στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο μπορεί να αποφασίσει κατά την κρίση του.

6. Συγκρούσεις Συμφερόντων - Υποχρέωση Πίστης

6.1. Υποχρέωση Πίστης: Υποχρεώσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτερης Διοίκησης

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οποιοδήποτε τρίτο μέρος που του έχουν ανατεθεί εξουσίες μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν υποχρέωση πίστης προς την Εταιρεία. Στο πλαίσιο της υποχρέωσης πίστης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτερης Διοίκησης, καθώς και οποιοδήποτε τρίτο μέρος που του έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, πρέπει:

- (i) να απέχουν από την επιδίωξη ιδίων συμφερόντων που συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας,
- (ii) να αποκαλύπτουν έγκαιρα και επαρκώς στα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα δικά τους συμφέροντα που υπάρχουν (πραγματικά) ή μπορεί να προκύψουν (δυναμικά) σε σχέση με τις συναλλαγές της Εταιρείας που εμπíπτουν στην αρμοδιότητά τους, καθώς και οποιαδήποτε άλλη σύγκρουση μεταξύ των προσωπικών τους συμφερόντων ή των συμφερόντων των μελών της οικογένειάς τους ή μιας εταιρείας που συνδέεται με αυτούς, με τα συμφέροντα της Εταιρείας ή οποιασδήποτε από τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες (εφεξής "σύγκρουση συμφερόντων"),
- (iii) να διατηρούν εμπιστευτικά οποιαδήποτε εταιρικά θέματα και μυστικά της Εταιρείας που έχουν έρθει σε γνώση τους λόγω της ιδιότητάς τους,
- (iv) να απέχουν από την ψηφοφορία σε οποιοδήποτε θέμα υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, και
- (v) να απέχουν από τη συμμετοχή, για ίδιο λογαριασμό ή για λογαριασμό τρίτου, σε οποιαδήποτε ενέργεια που εμπίπτει στους σκοπούς της Εταιρείας όπως ορίζονται στο Καταστατικό και από τη συμμετοχή ως εταίροι σε ομόρρυθμη εταιρεία που επιδιώκει τους ίδιους σκοπούς με την Εταιρεία, χωρίς την προηγούμενη έγκριση της Γενικής Συνέλευσης.

Τα παραπάνω αναλύονται περαιτέρω στις ακόλουθες παραγράφους.

6.2. Περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων

Μια πραγματική ή δυναμική σύγκρουση συμφερόντων μπορεί να προκύψει όταν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ανώτερης Διοίκησης ή ένα μέλος της οικογένειάς τους έχει ή μπορεί να έχει προσωπικό ή οικονομικό συμφέρον που μπορεί να επηρεάσει την ανεξαρτησία της κρίσης του μέλους κατά την άσκηση των καθηκόντων του στην Εταιρεία.

Μια σύγκρουση συμφερόντων μπορεί να υπάρξει ή να προκύψει υπό τις ακόλουθες μορφές:

- (α) Άμεσες συγκρούσεις συμφερόντων: όταν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ανώτερης Διοίκησης μπορεί να έχει προσωπικό συμφέρον σε μια συναλλαγή της Εταιρείας που εμπίπτει στα καθήκοντά του, ή όταν, κατά την άσκηση των καθηκόντων του, προκύπτουν συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ του ίδιου και της Εταιρείας ή οποιασδήποτε από τις συνδεδεμένες με την Εταιρεία (κατά την έννοια του άρθρου 32 του Νόμου 4308/2014) επιχειρήσεις.
- (β) Έμμεσες συγκρούσεις συμφερόντων: η εμφάνιση οποιασδήποτε σύγκρουσης μεταξύ των συμφερόντων της Εταιρείας και των συμφερόντων ενός προσώπου ή οντότητας που θεωρούνται

ως συνδεδεμένα μέρη του μέλους Δ.Σ. (κατά την έννοια του άρθρου 99§2 του Νόμου περί ανωνύμων εταιρειών). Επομένως, μια σύγκρουση συμφερόντων μπορεί να υπάρχει όχι μόνο σε περιπτώσεις που τα συμφέροντα ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ανώτερης Διοίκησης συγκρούονται με αυτά της Εταιρείας ή με αυτά των συνδεδεμένων με την Εταιρεία επιχειρήσεων (άλλες επιχειρήσεις που υπόκεινται σε ενοποίηση με την Εταιρεία), αλλά και σε περιπτώσεις που τα συμφέροντα της Εταιρείας συγκρούονται με αυτά οποιωνδήποτε προσώπων που συνδέονται με το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ανώτερης Διοίκησης, π.χ. τα παιδιά του μέλους, ο/η σύζυγος ή μια οντότητα που ελέγχεται από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ανώτερης Διοίκησης.

6.3. Διαδικασίες για την πρόληψη, εντοπισμό και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

Στο πλαίσιο αυτό, οποιαδήποτε (δυνητική ή πραγματική) σύγκρουση συμφερόντων πρέπει να προλαμβάνεται, να εντοπίζεται και να τυγχάνει διαχείρισης ως εξής.

6.3.1. Επικοινωνία και γνωστοποίηση

Όταν, στο πλαίσιο της εκτέλεσης των καθηκόντων τους και/ή ως αποτέλεσμα συναλλαγών που πραγματοποιούνται από την Εταιρεία, οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου αντιληφθεί ότι βρίσκεται σε κατάσταση (άμεσης ή έμμεσης) σύγκρουσης συμφερόντων, πρέπει να ενημερώσει το Διοικητικό Συμβούλιο έγκαιρα και εγγράφως, μέσω του Εταιρικού Γραμματέα, περιγράφοντας τη σχετική συναλλαγή / κατάσταση και τα ίδια συμφέροντα που σχετίζονται με αυτήν. Πιο συγκεκριμένα, η γνωστοποίηση πρέπει να περιέχει περιγραφή της κατάστασης που προκαλεί τη σύγκρουση συμφερόντων, με δήλωση για το αν υπάρχει άμεση ή έμμεση σύγκρουση, π.χ. μέσω συνδεδεμένου μέρους, οπότε το τελευταίο πρέπει να προσδιοριστεί. Η περιγραφή της κατάστασης πρέπει να παρέχει λεπτομέρειες για το αντικείμενο και τους κύριους όρους της συναλλαγής / κατάστασης, συμπεριλαμβανομένου οποιουδήποτε ποσού ή μιας κατά προσέγγιση οικονομικής εκτίμησης αυτού. Οποιοδήποτε ερώτημα ή αμφιβολία σχετικά με το αν έχει προκύψει άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων πρέπει να διαβιβάζεται από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω του Εταιρικού Γραμματέα, και το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει προσωρινά να απέχει από την ψηφοφορία σχετικά με τη δηλωθείσα συναλλαγή / κατάσταση, μέχρι να επιλυθεί το ερώτημα αυτό. Εάν το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, η προσωρινή αποχή αίρεται. Εάν το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει ότι έχει προκύψει σύγκρουση συμφερόντων, εφαρμόζεται ο "κανόνας αποχής" (παρακάτω υπό 6.3.2.). Το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να συμβουλευτεί τον Επικεφαλής Νομικών & Ρυθμιστικών Θεμάτων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, εάν κριθεί απαραίτητο, για να καθορίσει αν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

6.3.2. Αποχή

(α) Όταν το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται για μια άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων ή αποφασίζει, μετά από σχετικό ερώτημα του ενδιαφερόμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου

σύμφωνα με το 6.3.1. παραπάνω, ότι έχει προκύψει τέτοια σύγκρουση, το εμπλεκόμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα απέχει μόνιμα από τα θέματα της ημερήσιας διάταξης του Διοικητικού Συμβουλίου που σχετίζονται με τη συναλλαγή / κατάσταση (και οποιαδήποτε λειτουργία, περίπτωση κ.λπ. σχετική με αυτήν) που προκαλεί την άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων ("κανόνας αποχής"). Σε τέτοιες περιπτώσεις, η απόφαση για αυτά τα θέματα θα λαμβάνεται από τα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

(β) Όταν ο κανόνας αποχής (ως αποτέλεσμα της ύπαρξης άμεσων ή έμμεσων συγκρούσεων συμφερόντων) εφαρμόζεται σε τόσα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε τα εναπομείναντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να μην σχηματίζουν απαρτία, τα εναπομείναντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως του αριθμού τους, θα συγκαλούν Γενική Συνέλευση με μοναδικό σκοπό τη λήψη απόφασης για τα θέματα για τα οποία έχει προκύψει άμεση ή έμμεση σύγκρουση συμφερόντων.

6.3.3. Ειδικές Δηλώσεις & Μητρώο Συγκρούσεων Συμφερόντων

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Βασικά Διοικητικά Στελέχη (σύμφωνα με τον σχετικό ορισμό) έχουν την υποχρέωση να γνωστοποιούν σε ατομική Ειδική Δήλωση οποιαδήποτε πραγματική ή δυνητική σύγκρουση συμφερόντων που μπορεί να προκύψει κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Η Ειδική Δήλωση υποβάλλεται δύο φορές το χρόνο, εντός του ημερολογιακού μήνα που ακολουθεί το τέλος του προηγούμενου εξαμήνου, ή κατά περίπτωση, όταν τα γεγονότα που γνωστοποιήθηκαν στην προηγούμενως υποβληθείσα Δήλωση έχουν αλλάξει. Όλες οι Ειδικές Δηλώσεις που υποβάλλονται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αρχειοθετούνται από τον Εταιρικό Γραμματέα. Το αρχείο των Ειδικών Δηλώσεων που υποβάλλονται από τα Βασικά Διοικητικά Στελέχη τηρείται από τον Επικεφαλής Νομικών & Ρυθμιστικών Θεμάτων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επίσης ενήμερο για τις λοιπές δεσμεύσεις των μελών του και για οποιεσδήποτε αλλαγές στις συμμετοχές τους σε διοικητικά συμβούλια, δεδομένου ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι υποχρεωμένα να υποβάλλουν στον Εταιρικό Γραμματέα τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις, συμπεριλαμβανομένων των συμμετοχών τους σε διοικητικά συμβούλια άλλων οντοτήτων ή οργανισμών (κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών), στο πλαίσιο της προετοιμασίας της ετήσιας δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης και σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του ΕΚΕΔ. Ο Εταιρικός Γραμματέας διατηρεί Μητρώο Συγκρούσεων Συμφερόντων, το οποίο ενημερώνεται συνεχώς. Το Μητρώο Συγκρούσεων Συμφερόντων περιέχει επαρκείς λεπτομέρειες για όλες τις δηλωθείσες συγκρούσεις συμφερόντων, τη σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και τις ενέργειες που έλαβαν χώρα προς τον σκοπό της επαρκούς κατανόησης των καταστάσεων σύγκρουσης. Το εν λόγω Μητρώο καθίσταται διαθέσιμο στην Επιτροπή Ελέγχου κατόπιν αιτήματος.

6.3.4. Συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη

Συναλλαγές που αποτελούν περιπτώσεις συγκρούσεων συμφερόντων μπορούν να καταρτιστούν από την Εταιρεία, εφόσον τηρηθούν οι διατάξεις του Νόμου περί ανωνύμων εταιρειών για τις

συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη και σύμφωνα με τη σχετική εταιρική διαδικασία, η οποία έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και επισυνάπτεται στο παρόν ως Παράρτημα ΣΤ.

6.4. Απαγόρευση Ανταγωνισμού

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οποιοδήποτε μέλος της Ανώτερης Διοίκησης απαγορεύεται να εκτελούν, χωρίς την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης, για λογαριασμό τους ή για λογαριασμό τρίτων, ενέργειες που εμπίπτουν σε οποιονδήποτε από τους σκοπούς που επιδιώκει η Εταιρεία και να συμμετέχουν ως εταίροι σε ομόρρυθμες εταιρείες που επιδιώκουν τέτοιους σκοπούς, σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο και το Καταστατικό. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να συνεισφέρουν με την εμπειρία και τη γνώση τους και να αφιερώνουν τον απαραίτητο χρόνο και προσοχή στα καθήκοντά τους, οφείλουν δε να παρευρίσκονται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών. Εξαιρέση από τις παραπάνω απαγορεύσεις αποτελεί η συμμετοχή των παραπάνω ατόμων στις συνδεδεμένες με την Εταιρεία επιχειρήσεις ή στις επιχειρήσεις που συμμετέχει η Εταιρεία, καθώς και στη διοίκηση ή/και στα Διοικητικά Συμβούλια των ανωτέρω επιχειρήσεων.

6.5. Εμπιστευτικότητα

"Εμπιστευτικές πληροφορίες" είναι όλες οι μη δημόσιες πληροφορίες που σχετίζονται με την Εταιρεία (και τις συνδεδεμένες εταιρείες της), συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, πληροφοριών που θα μπορούσαν να είναι χρήσιμες για τους ανταγωνιστές ή να βλάψουν τα συμφέροντα ή τους στόχους της Εταιρείας, εάν αποκαλυφθούν. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η Ανώτερη Διοίκηση, καθώς και όλοι οι Εργαζόμενοι δεσμεύονται από αυστηρές υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου και τον Κώδικα Δεοντολογίας της ΟΠΑΠ για οποιεσδήποτε Εμπιστευτικές Πληροφορίες, που τους έχουν εμπιστευτεί η Εταιρεία, που έχουν ληφθεί από άλλη πηγή ή που είναι προσβάσιμες στο πλαίσιο των καθηκόντων τους. Η αποκάλυψη Εμπιστευτικών Πληροφοριών επιτρέπεται μόνο όταν απαιτείται από το νόμο ή σύμφωνα με τις πολιτικές της Εταιρείας.

6.6. Συγκρούσεις Συμφερόντων των Εργαζομένων

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση πίστης προς την Εταιρεία. Επομένως, συγκρούσεις συμφερόντων μπορεί επίσης να προκύψουν μεταξύ της Εταιρείας και των Εργαζομένων της που δεν είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή Βασικά Διοικητικά Στελέχη. Τέτοιες συγκρούσεις συμφερόντων αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας.

7. Εταιρική Διακυβέρνηση και Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

7.1. Κύρια χαρακτηριστικά του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ)

7.1.1. Γενικές αρχές

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την καθιέρωση και διατήρηση ενός αποτελεσματικού Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ), το οποίο περιλαμβάνει διαδικασίες που αποσκοπούν στον έλεγχο των λειτουργιών της ΟΠΑΠ και των σημαντικών συνδεδεμένων εταιριών της. Στόχος είναι να διασφαλιστεί η εύλογη βεβαιότητα ότι οι δημοσιευμένες πληροφορίες είναι ακριβείς, αξιόπιστες και έγκαιρες, ότι η Εταιρεία και οι εργαζόμενοι της τηρούν πολιτικές, πρότυπα, σχέδια και όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, και ότι τα σχέδια, τα προγράμματα, οι στόχοι και οι σκοποί της Εταιρείας επιτυγχάνονται μέσω αποτελεσματικής χρήσης των διαθέσιμων πόρων. Στο πλαίσιο αυτό, το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου που έχει καθιερώσει το Διοικητικό Συμβούλιο βασίζεται στις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, και είναι σχεδιασμένο να παρέχει εύλογη βεβαιότητα σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των επιχειρησιακών λειτουργιών, την αξιοπιστία και την πληρότητα των διαδικασιών οικονομικών και διοικητικών αναφορών, καθώς και τη συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο ασκεί εποπτεία επί της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνων, διασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση με τους στόχους και τις αξίες της Εταιρείας. Για το σκοπό αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει αναπτύξει και εφαρμόσει μια δομημένη προσέγγιση διαχείρισης επιχειρηματικών κινδύνων, μέσω της οποίας οι κύριοι κίνδυνοι που μπορεί να επηρεάσουν την επίτευξη των στρατηγικών στόχων εντοπίζονται, μετρώνται και ιεραρχούνται συνεχώς. Αυτή η προληπτική προσέγγιση υποστηρίζεται από μια εξειδικευμένη Ομάδα Διαχείρισης Κινδύνων, που έχει ιδρυθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, και ένα εγκεκριμένο πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων, παρέχοντας μια σταθερή βάση για την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων.

Σύμφωνα με το παραπάνω πλαίσιο, η διοίκηση της Εταιρείας παίζει κρίσιμο ρόλο στην ενεργό εποπτεία των λειτουργιών μέσω επιμελών πρακτικών ελέγχου. Οι διευθυντές σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα είναι υπεύθυνοι για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση των κινδύνων, την καθιέρωση πολιτικών, προτύπων λειτουργίας, διαδικασιών για τον μετριασμό των κινδύνων, την ανάπτυξη πρακτικών ελέγχων και τη διασφάλιση ότι οι καθιερωμένες διαδικασίες ελέγχου εφαρμόζονται αποτελεσματικά για να εξασφαλίσουν την ανθεκτικότητα και την ακεραιότητα των λειτουργιών της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την συνολική ευθύνη για την καθιέρωση και την αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας. Το ΣΕΕ της Εταιρείας αξιολογείται τακτικά σύμφωνα με τον Νόμο για την Εταιρική Διακυβέρνηση και τις αποφάσεις της ΕΚ (για λεπτομερή ανάλυση, δείτε παρακάτω στην ενότητα 7.2).

Το περιβάλλον ελέγχου περιλαμβάνει όλες τις οργανωτικές δομές, πολιτικές και διαδικασίες που αποτελούν τη βάση για την ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού και επαρκούς Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου. Επιπλέον, το περιβάλλον ελέγχου της ΟΠΑΠ ενισχύεται από τις αρχές επιχειρηματικής συμπεριφοράς που περιλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας της ΟΠΑΠ, καθώς και από μια σειρά πολιτικών και διαδικασιών για την εταιρική, κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη και την ασφάλεια των πληροφοριών.

Αυτοί οι Κανόνες και Κανονισμοί μαζί με τον Κώδικα Δεοντολογίας δείχνουν τη δέσμευση της ΟΠΑΠ να διατηρεί αποτελεσματικούς μηχανισμούς εποπτείας, επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης μεταξύ των εργαζομένων και να αναπτύσσει μια εταιρική κουλτούρα δεοντολογίας και εντιμότητας. Από αυτή την άποψη, η Εταιρεία:

- έχει δημιουργήσει ένα διαφανές περιβάλλον, ενσωματώνοντας διάφορα συστήματα για την πρόληψη του εγκλήματος και διατηρώντας κατάλληλα εσωτερικούς διαύλους για να ευνοήσει την επικοινωνία πιθανών ακατάλληλων πράξεων, επιτρέποντας έτσι στους ενδιαφερομένους να αναφέρουν οικονομικές ή λογιστικές παρατυπίες και να επικοινωνούν άλλες συμπεριφορές που μπορεί να συνεπάγονται παραβίαση του νόμου ή των κανόνων του Κώδικα Δεοντολογίας.
- προάγει μια προληπτική κουλτούρα βασισμένη στην αρχή της «μηδενικής ανοχής» όσον αφορά τη διάπραξη παράνομων πράξεων και επιβάλλει τις αρχές της ηθικής και υπεύθυνης συμπεριφοράς από όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το επίπεδο τους εντός του οργανογράμματος της Εταιρείας.

7.1.2. Ομάδες Εσωτερικού Ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Σε συμμόρφωση με τις νομικές διατάξεις και εφαρμόζοντας τις βασικές αρχές που αναφέρονται παραπάνω, η Εταιρεία έχει δημιουργήσει λειτουργίες Εσωτερικού Ελέγχου, Διαχείρισης Κινδύνων και Νομικών, Ρυθμιστικών Θεμάτων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης ως αναπόσπαστα μέρη του ΣΕΕ και έχει προσλάβει κατάλληλα εκπαιδευμένα και έμπειρα άτομα, για τη στελέχωση των σχετικών Ομάδων.

A. Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου

Η λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου είναι μια ανεξάρτητη μονάδα εντός της Εταιρείας, στελεχωμένη από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου. Η αποστολή της είναι να ενισχύσει και να προστατεύσει τις οργανωτικές αξίες, παρέχοντας διασφαλίσεις, συμβουλές και πληροφορίες βάσει κινδύνων και αντικειμενικών κριτηρίων. Η Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου βοηθά τον Όμιλο ΟΠΑΠ να επιτύχει τους στόχους του, εφαρμόζοντας μια συστηματική, πειθαρχημένη προσέγγιση για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και ελέγχου.

Την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου διευθύνει ο Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου (ΔΕΕ), ο οποίος διορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, έπειτα από σύσταση της Επιτροπής Ελέγχου. Ο ΔΕΕ αναφέρεται λειτουργικά στην Επιτροπή Ελέγχου και διοικητικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ο ΔΕΕ είναι προσωπικά και λειτουργικά ανεξάρτητος και αντικειμενικός κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, επομένως δεν αναλαμβάνει καμία επιχειρησιακή ευθύνη ή αρμοδιότητα επί των ελεγχόμενων δραστηριοτήτων. Επιπλέον, ο ΔΕΕ διασφαλίζει ότι η Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου είναι απαλλαγμένη από οποιαδήποτε συνθήκη που θα μπορούσε να επηρεάσει την ικανότητα των εσωτερικών ελεγκτών να εκτελούν τα καθήκοντά τους, ενώ επίσης διασφαλίζει ότι η Ομάδα είναι επαρκώς στελεχωμένη. Η Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου διατηρεί ένα πρόγραμμα διασφάλισης ποιότητας και βελτίωσης που καλύπτει όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων της.

Οι απαιτήσεις και οι ευθύνες του ΔΕΕ, καθώς και η λειτουργία της Ομάδας Εσωτερικού Ελέγχου περιγράφονται λεπτομερώς στον Κανονισμό Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου, ο οποίος εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο έπειτα από πρόταση της Επιτροπής Ελέγχου.

B. Διαχείριση Κινδύνων

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει μια δομημένη διαδικασία διαχείρισης επιχειρησιακών κινδύνων, βασισμένη στους βασικούς κινδύνους που μπορεί να επηρεάσουν την επίτευξη των στρατηγικών στόχων, όπως αυτοί προσδιορίζονται, μετρώνται και ιεραρχούνται, σε συνεχή βάση, από μια ειδικώς εντεταλμένη Ομάδα Διαχείρισης Κινδύνων.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία έχει θεσπίσει ένα "Πλαίσιο Διαχείρισης Κινδύνων", το οποίο παρέχει μια σταθερή βάση για την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων. Το Πλαίσιο καθορίζει τις θεμελιώδεις αρχές για τη διαχείριση των κινδύνων, ορίζει τους απαραίτητους ρόλους και αρμοδιότητες όσον αφορά στην εποπτεία των κινδύνων και στα πρόσωπα που αναλαμβάνουν τους κινδύνους, και θεσπίζει τις κατάλληλες μεθοδολογίες και διαδικασίες για την αξιολόγηση και τη διαχείριση των προσδιορισμένων κινδύνων, ενώ επίσης καθορίζει το αποδεκτό επίπεδο κινδύνου που αναλαμβάνει η Εταιρεία στο πλαίσιο επιδίωξης των εταιρικών της στόχων.

Η Ομάδα Διαχείρισης Κινδύνων εντοπίζει τις κύριες κατηγορίες κινδύνων, καθεμία από τις οποίες περιλαμβάνει σχετικούς επακόλουθους κινδύνους. Αυτοί οι κίνδυνοι προσδιορίζονται μέσω περιοδικών συναντήσεων/συνεντεύξεων με τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν τους κινδύνους εντός της Εταιρείας, που οργανώνονται για να συζητηθούν οι πιθανοί κίνδυνοι που σχετίζονται με τις δραστηριότητες, μέσω ομάδων εργασίας και προσωπικών συνεντεύξεων με όλα τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης, καθώς μέσω σχετικών μελετών και αναλύσεων.

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα ολιστικό πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων, το οποίο επεκτείνεται σε όλες τις επιχειρηματικές γραμμές και τις εσωτερικές μονάδες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων και των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου, αναγνωρίζοντας πλήρως την οικονομική σημασία της εκθέσεώς της στους κινδύνους. Το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων περιλαμβάνει κινδύνους εντός και εκτός ισολογισμού, καθώς και τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους στους οποίους μπορεί να εκτεθεί η Εταιρεία. Οι κίνδυνοι αξιολογούνται από κάτω προς τα πάνω και από πάνω προς τα κάτω, εντός και σε όλες τις επιχειρηματικές γραμμές, χρησιμοποιώντας συνεπή ορολογία και συμβατές μεθοδολογίες σε όλη την Εταιρεία, σε ενοποιημένο ή υπο-ενοποιημένο επίπεδο. Όλοι οι σχετικοί κίνδυνοι περιλαμβάνονται στο πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων με την κατάλληλη εξέταση τόσο των χρηματοοικονομικών όσο και των μη χρηματοοικονομικών κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων αγοράς, ρευστότητας, συγκέντρωσης, λειτουργικών, πληροφορικής, φήμης, νομικών, συμπεριφοράς, κανονιστικής συμμόρφωσης και στρατηγικών κινδύνων.

Το Πλαίσιο Διαχείρισης Κινδύνων εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σύσταση της Επιτροπής Ελέγχου. Το Πλαίσιο είναι διαθέσιμο σε όλους τους Εργαζομένους μέσω του μητρώου καταχωρισμένων εταιρικών διαδικασιών. Η Εταιρεία δεσμεύεται για τη συνεχή βελτίωση του Πλαισίου Διαχείρισης Κινδύνων, αναπτύσσοντας και ενσωματώνοντας τις κατάλληλες μεθόδους και εργαλεία διαχείρισης κινδύνων, σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές και τις κανονιστικές απαιτήσεις. Συνεπώς, το Πλαίσιο Διαχείρισης Κινδύνων αναθεωρείται τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

Γ. Ομάδα Νομικών, Ρυθμιστικών & Κανονιστικών Συμμορφώσεων

Η Ομάδα Νομικών, Ρυθμιστικών Θεμάτων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης («LRCT») της ΟΠΑΠ σχεδιάζει και επιβλέπει τις στρατηγικές του Ομίλου στους τομείς των νομικών, των ρυθμιστικών θεμάτων, της κανονιστικής συμμόρφωσης, καθώς και της υπεύθυνου παιχνιδιού («ΥΠ»), συμβάλλοντας ενεργά στη συνολική διαμόρφωση της εταιρικής στρατηγικής της ΟΠΑΠ, προωθώντας την υπεύθυνη επιχειρηματική ανάπτυξη και διασφαλίζοντας την υλοποίηση του εταιρικού οράματος, στόχων και κουλτούρας της Εταιρείας.

Η LRCT προστατεύει τα συμφέροντα της Εταιρείας, διασφαλίζει τα έσοδά της και ανοίγει το δρόμο για υγιείς επιχειρηματικές αποφάσεις παρέχοντας προληπτικές και στρατηγικές συμβουλές στο Διοικητικό Συμβούλιο, την Ανώτερη Διοίκηση και όλες τις επιχειρηματικές μονάδες.

Επιπλέον, η LRCT αναπτύσσει και υλοποιεί ολοκληρωμένες στρατηγικές για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και τον μετριασμό των νομικών και ρυθμιστικών κινδύνων, διασφαλίζοντας την προστασία των δικαιωμάτων, των περιουσιακών στοιχείων και της φήμης του Ομίλου.

Η LRCT έχει θεσπίσει ένα δομημένο σύστημα πολιτικών και διαδικασιών που εφαρμόζεται σε όλη την Εταιρεία και το Δίκτυο Λιανικής της, αξιολογώντας προληπτικά και διαχειριζόμενη τους νομικούς και κανονιστικούς κινδύνους που σχετίζονται (ενδεικτικά) με το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο και τις καθορισμένες δεσμεύσεις της Εταιρείας (π.χ. ISOs, πιστοποιήσεις ΥΠ).

Η LRCT προάγει μια κουλτούρα δεοντολογίας και ακεραιότητας σε όλο τον Όμιλο, διασφαλίζοντας ότι όλες οι επιχειρηματικές πρακτικές συμμορφώνονται με τα υψηλότερα πρότυπα νομικής και κανονιστικής συμμόρφωσης. Σε αυτό το πλαίσιο, διασφαλίζει ότι οι Εργαζόμενοι ενημερώνονται συνεχώς σχετικά με τις εξελίξεις στο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και τις πολιτικές, μέσω της καθιέρωσης κατάλληλων προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Η LRCT εκδίδει την Ετήσια Έκθεση Συμμόρφωσης και Υπεύθυνου Παιχνιδιού, η οποία υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις αναφοράς.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναφέρουν οποιοδήποτε στοιχείο ακατάλληλης ή παράνομης πράξης, μέσω των διαθέσιμων διαύλων που έχουν θεσπιστεί και σύμφωνα με την Πολιτική Καταγγελιών.

7.2. Αξιολόγηση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ)

Το ΣΕΕ αξιολογείται περιοδικά από έναν εξωτερικό ανεξάρτητο σύμβουλο σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Στο πλαίσιο αυτό, η αξιολόγηση της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ πραγματοποιείται τουλάχιστον κάθε τρία (3) οικονομικά έτη, σύμφωνα με το σχετικό «Πρόγραμμα Διασφάλισης Ποιότητας & Βελτίωσης».

Η αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου επικεντρώνεται στα στοιχεία όπως ορίζονται από την απόφαση της ΕΚ 1/891/30.9.2020 (όπως τροποποιήθηκε και ισχύει) και σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου COSO (Περιβάλλον Ελέγχου, Αξιολόγηση Κινδύνων, Δραστηριότητες Ελέγχου, Πληροφορίες και Επικοινωνία, Δραστηριότητες Παρακολούθησης).

Συγκεκριμένα, καθορίζονται οι ακόλουθες διατάξεις για την αξιολόγηση του ΣΕΕ:

- Εύρος της ανάθεσης του Συμβούλου
 - Το ΔΣ, πριν την ανάθεση της εργασίας, αποφασίζει για το εύρος του έργου, βάσει εισήγησης της Επιτροπής Ελέγχου.
 - Πριν από την έναρξη της διαδικασίας περιοδικής αξιολόγησης, το ΔΣ ορίζει τις σημαντικές συνδεδεμένες εταιρίες κατά την έννοια του Νόμου περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, βάσει της σημαντικότητάς τους.
 - Το Περιβάλλον Ελέγχου, η Αξιολόγηση Κινδύνων, οι Μηχανισμοί Ελέγχου και τα Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου, το Σύστημα Πληροφοριών και Επικοινωνίας, η Παρακολούθηση του ΣΕΕ, είναι θέματα που πρέπει να εντάσσονται στο εύρος της ανάθεσης.
- Χαρακτηριστικά του Συμβούλου
 - Η επιλογή του συμβούλου γίνεται από την Επιτροπή Ελέγχου και εγκρίνεται από το ΔΣ.
 - Ο σύμβουλος πρέπει να έχει επαρκή ικανότητα για την υλοποίηση του αντικειμένου, εξαιρουμένου του τακτικού ελεγκτή ή οποιουδήποτε τρίτου μέρους που παρέχει απαγορευμένες μη ελεγκτικές υπηρεσίες που ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση με το πεδίο εφαρμογής της ανάθεσης.
- Συχνότητα
 - Η συχνότητα της ανάθεσης ορίζεται από τον Νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, δηλαδή η ανάθεση πραγματοποιείται τουλάχιστον κάθε τρία (3) χρόνια.
 - Η αξιολόγηση μπορεί να διενεργείται περιοδικά (χρονική περίοδος που μεσολαβεί μεταξύ δύο διαδοχικών αξιολογήσεων και ορίζεται σε 3 έτη από την ημερομηνία αναφοράς της τελευταίας αξιολόγησης) ή κατά περίπτωση (κατόπιν αιτήματος της ΕΚ εάν δεν έχει γίνει καμία αξιολόγηση εντός των τελευταίων 12 μηνών).
- Ευθύνες της Επιτροπής Ελέγχου
 - Παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα του ΣΕΕ σε συνεχή βάση και αναφέρει στο ΔΣ όλα τα σημαντικά ζητήματα που την αφορούν.
 - Παρακολουθεί και επιβλέπει την αξιολόγηση του ΣΕΕ.
 - Υποβάλλει στο ΔΣ σύσταση για την επιλογή του συμβούλου.
- Αποδέκτες της έκθεσης αξιολόγησης
 - ΔΣ
 - Επιτροπή Ελέγχου

Γ. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

8. Περιγραφή των Ρόλων των Ομάδων της Εταιρείας

8.1. Οργανωτική Δομή

Η οργανωτική δομή της Εταιρείας αντανακλά πλήρως τις σύγχρονες οργανωτικές αρχές και αποτελεί το θεμέλιο για την ανάπτυξη και επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Επιπλέον, επιτρέπει τη δημιουργία μιας κοινής επιχειρηματικής κουλτούρας, ενώ ταυτόχρονα αποτρέπει τυχόν αλληλοεπικαλυπτόμενες και ανταγωνιστικές αρμοδιότητες.

8.2. Διαχωρισμός Αρμοδιοτήτων

Η Εταιρεία είναι οργανωμένη σε ομάδες με ξεκάθαρα καθήκοντα και καθορισμένες περιγραφές θέσεων και αρμοδιοτήτες. Οι ευθύνες των ομάδων και το αναλυτικό οργανόγραμμα περιγράφονται στο Παράρτημα Γ (Αρμοδιότητες Ομάδων) και στο Παράρτημα Δ (Αναλυτικό Οργανόγραμμα). Η Εταιρεία έχει επίσης καθορίσει συγκεκριμένες ιεραρχικές σχέσεις στο πλαίσιο αυτής της συγκεκριμένης οργανωτικής δομής. Το Αναλυτικό Οργανόγραμμα (Παράρτημα Δ) περιλαμβάνει περιγραφή των αρμοδιοτήτων κάθε ρόλου και αποφασίζεται και εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Οι αρμοδιότητες και τα όρια εξουσιών του Διοικητικού Συμβουλίου και των στελεχών της Ανώτερης Διοίκησης καθορίζονται στις σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, στην Πολιτική Προμηθειών, στα αντίστοιχα εσωτερικά έγγραφα και έχουν επικοινωνηθεί στις Αρχές. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία έχει κοινοποιήσει στις αρμόδιες Αρχές (π.χ. Επιτροπή Εποπτείας & Ελέγχου Παιγνίων) τα δικαιώματα εκπροσώπησης της Εταιρεία σε διαδικασίες ενώπιόν τους.

Οι κύριες ευθύνες είναι διαχωρισμένες σε εξουσιοδότηση για πραγματοποίηση συναλλαγών, θεματοφυλακή, τήρηση αρχείου συναλλαγών και επαλήθευση συναλλαγών για κάθε επιχειρηματική διαδικασία. Η Εταιρεία έχει καταγράψει πολιτικές και διαδικασίες τις οποίες διαχειρίζονται και ενημερώνουν οι εκάστοτε υπεύθυνοι. Οι πολιτικές και διαδικασίες αυτές ανεβαίνουν στο εσωτερικό δίκτυο της Εταιρείας και τηρούνται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ISO 9001.

Οι εργαζόμενοι κάθε ομάδας αναλαμβάνουν συγκεκριμένα καθήκοντα, τα οποία καθορίζονται και προσαρμόζονται κατά καιρούς ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρείας από τον Επικεφαλής κάθε ομάδας. Τα συγκεκριμένα καθήκοντα κάθε στελέχους ή εργαζομένου παρουσιάζονται σαφώς σε αυτούς κατά την πρόσληψη, και λαμβάνονται μέτρα για την παροχή άμεσης και λεπτομερούς πληροφόρησης σε περίπτωση αναδιοργάνωσης της Εταιρείας.

Δ. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

9. Καθορισμός Στρατηγικών Στόχων

- Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο της Εταιρείας που κυρίως καθορίζει τη στρατηγική και την πολιτική ανάπτυξης της Εταιρείας, εποπτεύει και ελέγχει τη διοίκηση και τη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και προάγει τον εταιρικό σκοπό της.
- Καθοδηγούμενη από το όραμα του Διοικητικού Συμβουλίου να καθιερώσει τον ΟΠΑΠ ως εταιρεία ψυχαγωγίας παγκόσμιας κλάσης στον τομέα των τυχερών παιχνιδιών, ο ΟΠΑΠ καθορίζει σε ετήσια βάση ένα στρατηγικό πλαίσιο, το οποίο καθοδηγείται από τις στρατηγικές προτεραιότητές του. Στη συνέχεια, ο ΟΠΑΠ εγκρίνει το ετήσιο επιχειρηματικό σχέδιο και τον προϋπολογισμό του και κατανέμει τον προϋπολογισμό στις επιχειρηματικές μονάδες σε ευθυγράμμιση με τη στρατηγική της Εταιρείας. Κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους, ο προγραμματισμός και η κατάρτιση προϋπολογισμού παίζουν καθοδηγητικό ρόλο, και η λογιστική χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση και την παρακολούθηση της εκτέλεσης των σχεδίων και των προϋπολογισμών.
- Σε αυτό το πλαίσιο, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συγκεκριμένες διαδικασίες για την ευθυγράμμιση της συνεχούς υποστήριξης προς την κοινωνία με υγιή και βιώσιμα οικονομικά

αποτελέσματα, προκειμένου να διασφαλίσει μια μακροπρόθεσμα βιώσιμη επιχείρηση. Ως εκ τούτου, ο ΟΠΑΠ χτίζει τη μακροπρόθεσμη εταιρική στρατηγική του με έναν διαφανή τρόπο που ικανοποιεί τις ανάγκες των μετόχων και της επενδυτικής κοινότητας, δημιουργεί αξία για όλες τις ομάδες ενδιαφερομένων, συμβάλλει στην ανάπτυξη και οικονομική βιωσιμότητα της χώρας, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την παρουσία του στη βιομηχανία τυχερών παιχνιδιών.

10. Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού για την Ανώτερη Διοίκηση

10.1. Βασικές αρχές

- Σχεδιασμός μιας προστιθέμενης αξίας που ευνοεί την επιλογή, πρόσληψη, προαγωγή και διατήρηση ταλέντων, αποτελούμενη από ανταγωνιστική αμοιβή και ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη της Ανώτερης Διοίκησης του ΟΠΑΠ με βάση τις ίσες ευκαιρίες, τη δέσμευση στον σκοπό και τις αξίες του Ομίλου ΟΠΑΠ, και την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.
- Ένα σύστημα αμοιβών που επιτρέπει την προσέλκυση και διατήρηση των καλύτερων επαγγελματιών, οι στόχοι των οποίων είναι ευθυγραμμισμένοι με τους στόχους της Εταιρείας.
- Εκτίμηση της συμβολής όλων των επαγγελματιών στη δημιουργία αξίας της Εταιρείας και στην ανάπτυξή της.

10.1.1. Πρόσληψη της Ανώτερης Διοίκησης

- Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου διέπουν τη σχέση απασχόλησης μεταξύ των μελών της Ανώτερης Διοίκησης και της Εταιρείας.
- Τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης προσλαμβάνονται με σύμβαση πλήρους απασχόλησης με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Τα προσόντα που απαιτούνται για την πρόσληψη ενός μέλους της Ανώτερης Διοίκησης καθορίζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
- Τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης διορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο βάσει συστάσεων του Διευθύνοντος Συμβούλου και/ή της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (ReNoCo).

10.1.2. Διαδικασία Πρόσληψης της Ανώτερης Διοίκησης

Τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης προσλαμβάνονται σύμφωνα με τη Διαδικασία Πρόσληψης του ΟΠΑΠ, η οποία προσδιορίζει τα εξής:

- Καθορισμός της ανάγκης πρόσληψης από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.
- Επικοινωνία της ανάγκης πρόσληψης στον Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού και στην ομάδα Απόκτησης Ταλέντων.
- Έγκριση της ανάγκης πρόσληψης από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Ο Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού και η ομάδα Απόκτησης Ταλέντων δύνανται να ζητήσουν εξωτερική επαγγελματική συμβουλή για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την επιλογή ατόμων με εξειδικευμένες δεξιότητες, εάν είναι απαραίτητο.

- Τελική επιλογή υποψηφίου από το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σύσταση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

10.1.3. Έγκριση Ανάγκης Πρόσληψης

Η τελική έγκριση της ανάγκης πρόσληψης και του επιπέδου στο οποίο θα καλυφθεί η κενή θέση δίνεται κατ' αρχήν από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και το Διοικητικό Συμβούλιο όσον αφορά τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης.

10.1.4. Άδεια Καταλληλότητας της Ανώτερης Διοίκησης

Τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης δύνανται να θεωρηθούν ως Πρόσωπα που Επιτελούν Κρίσιμες Λειτουργίες σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού Καταλληλότητας (παραπάνω υπό 5.1.3.). Σε αυτό το πλαίσιο, τα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης πρέπει να αποκτήσουν Άδεια Καταλληλότητας από την ΕΕΕΠ. Η διαδικασία και τα συγκεκριμένα έγγραφα που απαιτούνται για την απόκτηση αυτής της Άδειας Καταλληλότητας αναφέρονται λεπτομερώς στον Κανονισμό Καταλληλότητας.

10.2. Αξιολόγηση Απόδοσης της Ανώτερης Διοίκησης

Η Εταιρεία εφαρμόζει ένα σύστημα απόδοσης βασισμένο στην αξιολόγηση των επαγγελματικών ικανοτήτων, γνώσεων και απόδοσης. Όλα τα κριτήρια συνδέονται με τους στόχους και τους σκοπούς της Εταιρείας, τόσο ποσοτικούς όσο και ποιοτικούς.

Με βάση τα προαναφερθέντα κριτήρια, πραγματοποιείται μια ετήσια συνάντηση, κατά την οποία συντάσσεται μια έκθεση αξιολόγησης από τον άμεσο προϊστάμενο του αξιολογούμενου, ο οποίος, ανάλογα με τη θέση του εν λόγω ατόμου, μπορεί να είναι ο εξής:

- α) ο Διευθύνων Σύμβουλος, όσον αφορά την Ανώτερη Διοίκηση.
- β) η Επιτροπή Ελέγχου, στην περίπτωση του Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου.

Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, καταρτίζεται το σχέδιο ανάπτυξης και καταγράφονται σε ορισμένη φόρμα οι απαιτήσεις για συγκεκριμένες ενέργειες, εκπαίδευση ή άλλα εργαλεία εργασίας που αποσκοπούν στην ενίσχυση της απόδοσης. Το σχέδιο ανάπτυξης είναι το όχημα για τη συνεχή βελτίωση της απόδοσης.

10.3. Σύστημα Αμοιβών της Ανώτερης Διοίκησης

Η Εταιρεία, επιδιώκοντας να συμβάλει στην επιχειρηματική στρατηγική της, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα, έχει σχεδιάσει τη δομή αμοιβών της Ανώτερης Διοίκησης, η οποία βασίζεται στις εξής αρχές:

- (α) Ενίσχυση της προσέλκυσης και της πρόσληψης των κατάλληλων ατόμων με το σωστό επίπεδο και υπόβαθρο, διασφαλίζοντας ότι οι αμοιβές τους συνδέονται κατάλληλα με τους μακροπρόθεσμους στόχους και τη στρατηγική της ΟΠΑΠ καθώς και με την διεθνή και πολυπολιτισμική πραγματικότητα, με στόχο την αριστεία,

- (β) Προώθηση της μακροπρόθεσμης κερδοφορίας και βιώσιμης απόδοσης. Τα μέτρα που λαμβάνονται για τη διατήρηση των κατάλληλων ατόμων διασφαλίζουν ότι τα πακέτα αμοιβών αναθεωρούνται τακτικά για να αποφευχθεί η μη ευθυγράμμιση με τις πρακτικές της αγοράς και ότι η εξαιρετική απόδοση επιβραβεύεται κατάλληλα.
- (γ) Αναγνώριση και επιβράβευση της αφοσίωσης, της υπευθυνότητας και της απόδοσης όλων των μελών της Ανώτερης Διοίκησης. Για τον λόγο αυτό, σημαντικό μέρος της αμοιβής που καταβάλλεται στα μέλη της Ανώτερης Διοίκησης είναι μεταβλητό και καταβάλλεται μόνο με την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων απόδοσης εταιρικών και ατομικών, προωθώντας έτσι μια κουλτούρα αμοιβής με βάση την απόδοση.

10.4. Πολιτική Ανάπτυξης της Ανώτερης Διοίκησης

Η Εταιρεία έχει θεσπίσει Πολιτική Εκπαίδευσης με στόχο τον καθορισμό του πλαισίου υλοποίησης της εκπαίδευσης και ανάπτυξης, βάσει των εκπαιδευτικών αναγκών που προκύπτουν από τις στρατηγικές της προτεραιότητας. Η Ομάδα Μάθησης και Ανάπτυξης (L&D) είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση όλων των εκπαιδευτικών αναγκών των Εργαζομένων. Η εκπαίδευση των Ανώτερων Διευθυντών αποτελεί μέρος της ετήσιας «Διαδικασίας Διαχείρισης Απόδοσης και Ανάπτυξης». Ιδιαίτερα για τα μέλη της ομάδας Εσωτερικού Ελέγχου, που κατέχουν επαγγελματικές πιστοποιήσεις στον τομέα του ελέγχου, πρέπει να ολοκληρώνονται τουλάχιστον σαράντα (40) ώρες συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης ετησίως, προκειμένου να διατηρούν τις επαγγελματικές τους πιστοποιήσεις.

Το πρόγραμμα ανάπτυξης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιγράφεται ρητά στην "Πολιτική Καταλληλότητας" της Εταιρείας.

11. Υγεία και Ασφάλεια: Γενικές Αρχές

Η ΟΠΑΠ δεσμεύεται να παρέχει ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και να προστατεύει τη ζωή και την ευημερία των εργαζομένων της, των προμηθευτών, των υπεργολάβων και των επισκεπτών.

Η Εταιρεία εφαρμόζει ένα Πιστοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία σύμφωνα με το ISO45001 για τη διατήρηση και τη συνεχή βελτίωση ενός ασφαλούς χώρου εργασίας μέσω:

- Συμμόρφωσης με όλους τους ισχύοντες εθνικούς νόμους και κανονισμούς,
- Αξιολόγησης κινδύνων για την ταυτοποίηση και την τακτική ανανέωση των κινδύνων που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον και τη φύση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και την μείωσή τους,
- Πρόληψης περιστατικών σχετικών με την εργασία, τραυματισμών, προβλημάτων υγείας ή ατυχημάτων, μέσω συγκεκριμένων στόχων,
- Συνεχούς βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και ενεργούς προστασίας των εργαζομένων μέσω συγκεκριμένων προγραμμάτων,
- Παροχής κατάλληλης εκπαίδευσης σε όλους τους εργαζομένους για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και της θετικής στάσης σε θέματα Υγείας & Ασφάλειας,

- Διασφάλισης ανοικτής και διμερούς επικοινωνίας με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη σε θέματα Υγείας & Ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένης της ενεργούς συμμετοχής και της διαβούλευσης με τους εργαζομένους,
- Ενθάρρυνσης των σημαντικών προμηθευτών και εργολάβων μας να υποστηρίξουν τις ανησυχίες της ΟΠΑΠ για την Υγεία και την Ασφάλεια και να μοιραστούν τη δέσμευση της ΟΠΑΠ.

Η Πολιτική Υγείας & Ασφάλειας της ΟΠΑΠ γνωστοποιείται και εφαρμόζεται σε όλα τα επίπεδα εντός της ΟΠΑΠ και γνωστοποιείται σε οποιοδήποτε ενδιαφερόμενο μέρος.

12. Εταιρική Βιωσιμότητα

12.1 Εταιρική Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης

12.1.1 Σκοπός και στόχοι του Πλαισίου Πολιτικής Βιωσιμότητας

Με την αυξανόμενη έμφαση σε παράγοντες πέρα από τα οικονομικά κέρδη και τις δραστηριότητες, ο Όμιλος ΟΠΑΠ έχει γίνει ολοένα και πιο συνειδητοποιημένος για τον αντίκτυπο των επιχειρηματικών του δραστηριοτήτων στην κοινωνία.

Η ΟΠΑΠ δεσμεύεται να αξιοποιεί τους διαθέσιμους πόρους και να λαμβάνει υπόψη τους πιο σημαντικούς αντίκτυπους, κινδύνους και ευκαιρίες που μπορεί να έχει στην οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, προκειμένου να αντιμετωπιστούν καλύτερα οι ανάγκες των σημερινών γενεών χωρίς να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να καλύψουν τις ανάγκες τους.

Η ενσωμάτωση των αρχών ESG (Περιβάλλον, Κοινωνία και Διακυβέρνηση) στο Στρατηγικό της Πλαίσιο είναι κρίσιμη καθώς λειτουργεί ως θεμελιώδης πυλώνας που καθοδηγεί τις επιχειρηματικές αποφάσεις της εταιρείας προς όφελος των Ενδιαφερόμενων Μερών, συμπεριλαμβανομένων των παικτών, των εργαζομένων, των επενδυτών, των προμηθευτών, της κοινωνίας και της οικονομίας.

Αυτό το Πλαίσιο Πολιτικής που εφαρμόζεται σε όλες τις συνδεδεμένες εταιρίες του Ομίλου ΟΠΑΠ, λειτουργεί ως σχέδιο στρατηγικής σε σχέση με την ενσωμάτωση, τη διακυβέρνηση και την εποπτεία των αρχών βιωσιμότητας, με στόχο την ωφέλεια όλων των Ενδιαφερόμενων Μερών, την προστασία των παικτών, του δικτύου, της κοινωνίας και του περιβάλλοντος, τηρώντας τις ισχύουσες κανονιστικές απαιτήσεις και υιοθετώντας πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές που θα εξελίσσουν περαιτέρω την προσέγγιση του Ομίλου προς τη Βιωσιμότητα.

12.1.2 Διακυβέρνηση της Βιωσιμότητας

Ο Όμιλος ΟΠΑΠ υιοθετεί μια ολιστική προσέγγιση για τη βιωσιμότητα, όπου η Ανώτερη Διοίκηση του Ομίλου ηγείται της ενσωμάτωσης της βιωσιμότητας στη διαδικασία καθορισμού στρατηγικής, ενώ κάθε τμήμα και όλοι οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για την ενσωμάτωση της, μέσω εξαμηνιαίων ανασκοπήσεων ή μετρήσεων που συνδέονται με τη βιωσιμότητα. Για να διασφαλίσει περαιτέρω τη βιώσιμη και υπεύθυνη διαχείριση της βιωσιμότητας, ο Όμιλος ΟΠΑΠ έχει δημιουργήσει τις κατάλληλες οργανωτικές δομές σε επίπεδο εταιρείας ως εξής.

Συνολικά, ο Διευθύνων Σύμβουλος έχει την απόλυτη ευθύνη για την υλοποίηση της Πολιτικής Βιωσιμότητας και καθοδηγεί τη στρατηγική βιωσιμότητας, ενώ η ευθύνη για τις κοινωνικές επενδύσεις του Ομίλου ανήκει στον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος ηγείται της Ομάδας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSRT), υπό την καθοδήγηση του Διευθυντή Εταιρικής Επικοινωνίας & Εταιρικής Ευθύνης.

Σε επίπεδο λήψης αποφάσεων και προγραμματισμού, το Διοικητικό Συμβούλιο διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση της συμμόρφωσης της εταιρείας με την Οδηγία περί υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD). Ο Διευθύνων Σύμβουλος καθοδηγεί τη στρατηγική βιωσιμότητας. Με βάση τις συστάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει για διάφορα ζητήματα βιωσιμότητας, μεταξύ των οποίων η έγκριση και η εφαρμογή των εσωτερικών κανόνων και κανονισμών που ευθυγραμμίζονται με τους στόχους βιωσιμότητας της εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο επισκοπεί και παρέχει σχόλια στις δηλώσεις βιωσιμότητας, διασφαλίζοντας ότι η εταιρεία πληροί τις απαιτήσεις της CSRD. Επιπλέον, η συμμετοχή του Διοικητικού Συμβουλίου στην Πολιτική Καταλληλότητας διασφαλίζει ότι τα μέλη του είναι κατάλληλα για τη διαχείριση της εταιρείας σύμφωνα με τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης.

Μέσω αυτών των ενεργειών, το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι ο ΟΠΑΠ είναι καλά προετοιμασμένος να διαχειριστεί τις ουσιαστικές επιπτώσεις, τους κινδύνους και τις ευκαιρίες που συνδέονται με τη βιωσιμότητα, ενισχύοντας έτσι τη μακροπρόθεσμη αξία και τη φήμη της εταιρείας.

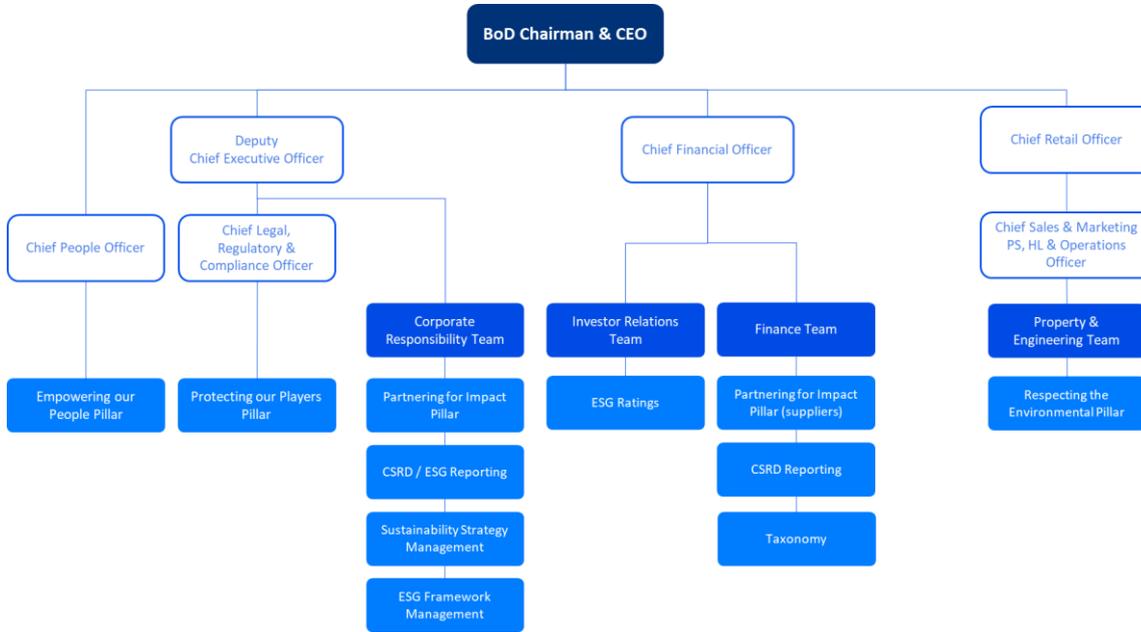
Σε οργανωτικό επίπεδο, ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος για την επίβλεψη της ανάπτυξης της στρατηγικής βιωσιμότητας και καθοδηγεί την εφαρμογή των τεσσάρων βασικών προτεραιοτήτων της στρατηγικής, όπως ορίζονται παρακάτω στο **12.1.3 Στρατηγική Βιωσιμότητας**.

Οι αρμοδιότητες της στρατηγικής βιωσιμότητας ανατίθενται σε μέλη της Ανώτερης Διοίκησης για να διασφαλιστεί η υλοποίηση της στρατηγικής και η αξιολόγηση και η αναφορά των αποτελεσμάτων της.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, η Εταιρεία έχει δημιουργήσει μια Ομάδα Εταιρικής Ευθύνης, υπό την ηγεσία του Διευθυντή Εταιρικής Επικοινωνίας και Εταιρικής Ευθύνης, ο οποίος παρέχει αναφορά απευθείας στον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο και έμμεσα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Η Ομάδα Εταιρικής Ευθύνης είναι υπεύθυνη για:

- Συνεργασία με άλλες αρμόδιες ομάδες για την υποστήριξή τους στη διαχείριση και βελτίωση της απόδοσης βιωσιμότητας του οργανισμού.
- Στενή συνεργασία με την ομάδα Επενδυτικών Σχέσεων για την παροχή σαφών και αξιόπιστων πληροφοριών ESG σε υπηρεσίες αξιολόγησης και αναλυτές.
- Παράδοση αναφορών βιωσιμότητας που απευθύνονται στα ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. Δήλωση Βιωσιμότητας της CSRD ως τμήμα της Ετήσιας Χρηματοοικονομικής Έκθεσης, τις Ετήσιες Ολοκληρωμένες Εκθέσεις και τις Συμπληρωματικές Εκθέσεις ESG).

Κύριοι ρόλοι και αρμοδιότητες στη Διακυβέρνηση Βιωσιμότητας του ΟΠΑΠ:



Διασφάλιση συμμόρφωσης με τις κατευθυντήριες γραμμές βιωσιμότητας

Η Επιτροπή Ελέγχου διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση της συμμόρφωσης της Εταιρείας με την Οδηγία περί υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD). Η Επιτροπή Ελέγχου επισκοπεί και παρέχει τακτικά σχόλια στις δηλώσεις βιωσιμότητας, διασφαλίζοντας ότι οι πρακτικές βιωσιμότητας της εταιρείας πληρούν τις απαιτήσεις της CSRD και αντιμετωπίζουν τα κενά που εντοπίζονται μέσω της διαδικασίας ανάλυσης αποκλίσεων. Επιπλέον, οι τακτικοί εσωτερικοί έλεγχοι των δραστηριοτήτων της Ομάδας Εταιρικής Ευθύνης διασφαλίζουν ότι ο Όμιλος παραμένει συνεχώς ευθυγραμμισμένος με τους ευρύτερους στόχους βιωσιμότητας.

12.1.3 Στρατηγική Βιωσιμότητας

Με βάση μια ισχυρή διακυβέρνηση και μια διάχυτη κουλτούρα συμμόρφωσης, η Στρατηγική Βιωσιμότητας του Ομίλου ΟΠΑΠ εστιάζει σε 4 βασικές προτεραιότητες, που συλλογικά διασφαλίζουν ότι οι ουσιαστικές επιπτώσεις, οι ευκαιρίες και οι κίνδυνοι που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα αναγνωρίζονται, αξιολογούνται, διαχειρίζονται, παρακολουθούνται και αναφέρονται αποτελεσματικά.

Για την ανάπτυξη της στρατηγικής βιωσιμότητας, ο ΟΠΑΠ διεξάγει επίσης συστηματικό και τακτικό διάλογο με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη, συμπεριλαμβανομένων των Εργαζομένων, των παικτών, των μη παικτών, των προμηθευτών, των δικτύων πωλήσεων και διανομής, των μετόχων, των επενδυτών, των αναλυτών και της κοινωνίας, ως μέρος της Διπλής Αξιολόγησης Ουσιαστικότητας (DMA).

Η Διπλή Αξιολόγηση Ουσιαστικότητας (DMA) διεξάγεται σε εναρμόνιση με την Ευρωπαϊκή Οδηγία περί υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες και τα Ευρωπαϊκά Πρότυπα Αναφοράς Βιωσιμότητας (ESRS), με σκοπό την αναγνώριση και αξιολόγηση των επιπτώσεων, των κινδύνων και των ευκαιριών (IROs) που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα για τον ΟΠΑΠ. Η αξιολόγηση περιλαμβάνει συνεργασία μεταξύ διαφόρων οργανωτικών μονάδων και εστιάζει τόσο σε εσωτερικούς όσο και σε εξωτερικούς παράγοντες.

i. Συνεργασία για τον Αντίκτυπο

Πιστεύουμε ότι ο ρόλος του ΟΠΑΠ στην κοινωνία υπερβαίνει τις επιχειρηματικές του δραστηριότητες, καθιστώντας τον υπεύθυνο να υποστηρίξει την κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία.

Η στρατηγική του ΟΠΑΠ για την κοινότητα εστιάζει στην υγεία, την απασχόληση, τον αθλητισμό και τις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες. Με αυτές τις προτεραιότητες κατά νου, ο ΟΠΑΠ υλοποιεί σημαντικές πρωτοβουλίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) που συμβάλλουν στην ευημερία των κοινωνικών δικτύων στις οποίες δραστηριοποιούμαστε. Αυτές οι πρωτοβουλίες αγγίζουν χιλιάδες ανθρώπους σε όλη τη χώρα και έχουν κοινό στόχο την κάλυψη των αναγκών της κοινωνίας μας και, ακόμη περισσότερο, των νεότερων γενεών.

Παράλληλα, κατέχοντας ένα από τα μεγαλύτερα μονοπωλιακά εμπορικά δίκτυα στην Ελλάδα, δηλαδή το Δίκτυο ΟΠΑΠ, στον ΟΠΑΠ φέρουμε την ευθύνη να διαδίδουμε, να αναπτύσσουμε και να προωθούμε συστηματικά τις αρχές της βιωσιμότητας σε όλη την αλυσίδα αξίας μας. Μέσω του Δικτύου ΟΠΑΠ προσφέρουμε στους πελάτες μας παιχνίδια τύχης και υπηρεσίες του ΟΠΑΠ· ένα εύρος αυτών είναι επίσης διαθέσιμο σε άτομα με αναπηρίες.

ii. Ενδυνάμωση των Ανθρώπων μας

Η επίτευξη των στρατηγικών μας στόχων απαιτεί ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι εμπνευσμένο και ενδυναμωτικό. Οι Άνθρωποί μας και ο τρόπος που συνεργάζονται είναι τα πιο πολύτιμα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας μας και γι' αυτό δεσμευόμαστε να φροντίζουμε εκείνους που καθιστούν δυνατή την επιτυχία μας. Η προσέγγισή μας στην ανάπτυξη των Ανθρώπων μας επικεντρώνεται στις ακόλουθες βασικές προτεραιότητες:

- Προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων για να εξασφαλίσουμε ένα δυναμικό και εμπνευσμένο εργατικό δυναμικό.
- Παροχή νέων ευκαιριών για εκπαίδευση και ανάπτυξη.
- Προώθηση των αρχών της ποικιλομορφίας, της ισότητας, της ένταξης και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- Εξασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ευημερίας όλων των εργαζομένων. Μέσω ενός συνόλου πολιτικών αφιερωμένου στον σκοπό αυτό και του Κώδικα Δεοντολογίας του ΟΠΑΠ, που έχουν εσωτερικά επικοινωνηθεί και εφαρμοστεί, δεσμευόμαστε να μην ενθαρρύνουμε ή ανεχόμαστε οποιεσδήποτε καταναγκαστικές ή καταχρηστικές εργασιακές πρακτικές σε οποιονδήποτε από τους χώρους μας. Επίσης, δεσμευόμαστε να απασχολούμε άτομα που είναι άνω του νόμιμου ορίου ηλικίας εργασίας (όπως ορίζεται από την ελληνική νομοθεσία).

iii. Προστασία των Παικτών μας

Κατανοούμε τους πιθανούς κινδύνους και τις συνέπειες που συνδέονται με τη συμμετοχή στα τυχερά παίγνια του ΟΠΑΠ. Για αυτόν τον λόγο, δεσμευόμαστε να προστατεύουμε τους παίκτες μας, εφαρμόζοντας βέλτιστες πρακτικές στην ανάπτυξη των προϊόντων μας και επιβάλλοντας τις αρχές του υπεύθυνου παιχνιδιού (RG). Όπως αντικατοπτρίζεται στην Πολιτική μας για το Υπεύθυνο Παιχνίδι, η πρόληψη της υπερβολικής συμμετοχής και η απαγόρευση της συμμετοχής ανηλίκων σε αυτά τα παιχνίδια είναι στο επίκεντρο της στρατηγικής μας, ενώ ταυτόχρονα επιδιώκουμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον όπου παρέχεται μια δίκαιη, αξιόπιστη και ασφαλής εμπειρία παιχνιδιού στους ανθρώπους που χρησιμοποιούν τα προϊόντα/υπηρεσίες μας για την ψυχαγωγία τους.

iv. Σεβασμός στο Περιβάλλον

Ο Όμιλος ΟΠΑΠ είναι ευαισθητοποιημένος σχετικά με την παγκόσμια κλιματική αλλαγή και τα περιβαλλοντικά ζητήματα. Οι κλιματικοί κίνδυνοι θέτουν προκλήσεις για τις λειτουργίες του, όπως αυξημένο κόστος ενέργειας, αστάθεια στις τιμές ενέργειας και καυσίμων, διακοπές στην παροχή ενέργειας, μη συμμόρφωση με τη σχετική περιβαλλοντική νομοθεσία και κανονισμούς, και πιθανές ζημιές στις εγκαταστάσεις του λόγω ακραίων καιρικών φαινομένων, που μπορεί να οδηγήσουν σε ζητήματα φήμης και πιθανές λειτουργικές διακοπές. Άλλα περιβαλλοντικά ζητήματα που θέτουν προκλήσεις για τον Όμιλο ΟΠΑΠ περιλαμβάνουν την κακή διαχείριση των φυσικών πόρων και την ανεπαρκή διαχείριση αποβλήτων. Ωστόσο, στην προσπάθειά του να συμβάλει στη μείωση αυτών των ζητημάτων, ο ΟΠΑΠ εργάζεται συστηματικά για την ελαχιστοποίηση της πιθανής αρνητικής του επίδρασης και την προληπτική αντιμετώπιση των κινδύνων σε όλες τις λειτουργίες του. Πιο συγκεκριμένα, ο Όμιλος ΟΠΑΠ επικεντρώνεται στη μείωση των παραγόμενων αποβλήτων, τη συνετή χρήση των φυσικών πόρων, τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας και των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου. Για τον σκοπό αυτό, ο Όμιλος συμμορφώνεται με τη σχετική νομοθεσία και τις διατάξεις, προωθεί τη χρήση πιστοποιημένων βιώσιμων πόρων, διενεργεί περιβαλλοντικές εκτιμήσεις επιπτώσεων όταν χρειάζεται, ακολουθεί την Περιβαλλοντική και Ενεργειακή Πολιτική του, διασφαλίζει ότι οι λειτουργίες του ακολουθούν το πιστοποιημένο κατά ISO14001 Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και υλοποιεί προγράμματα και πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ελαχιστοποίηση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος του Ομίλου.

12.1.4 Προτεραιότητες ESG

Ο Όμιλος ΟΠΑΠ στοχεύει στη δημιουργία θετικών επιπτώσεων στους πυλώνες ESG, δηλαδή Περιβάλλον, Κοινωνία και Εταιρική Διακυβέρνηση, εστιάζοντας στους ακόλουθους τομείς:

Πυλώνες ESG	Κύριοι τομείς
Περιβάλλον	Μείωση περιβαλλοντικής επίπτωσης μέσω υπεύθυνης διαχείρισης φυσικών πόρων και μείωσης των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου.
Κοινωνία	<ul style="list-style-type: none"> Διασφάλιση ενός ασφαλούς ποικιλόμορφου, χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζομένους μας. Προστασία της υγείας και ασφάλειας των καταναλωτών με την εμπέδωση πρακτικών υπεύθυνου παιχνιδιού στην καθημερινή λειτουργία μας. Ενεργή και ουσιαστική συνεισφορά στην κοινωνική ευημερία.
Εταιρική Διακυβέρνηση	Ενίσχυση βιώσιμης και υπεύθυνης εταιρικής συμπεριφοράς, ενεργώντας με ακεραιότητα και διαφάνεια σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων μας.

12.1.5 Γνωστοποίηση της Απόδοσης Βιωσιμότητας

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία περί υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (CSRD), η ΟΠΑΠ, ως μητρική εταιρεία ενός μεγάλου Ομίλου σύμφωνα με τα κριτήρια της ισχύουσας νομοθεσίας, υποχρεούται να δημοσιεύει μια ενοποιημένη δήλωση βιωσιμότητας που πρέπει να περιέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για την κατανόηση (i) των επιπτώσεων του Ομίλου ΟΠΑΠ σε θέματα βιωσιμότητας και (ii) του πώς τα θέματα βιωσιμότητας επηρεάζουν την ανάπτυξη, την απόδοση και τη θέση του Ομίλου. Η δήλωση βιωσιμότητας, από το 2025 και μετά, θα αποτελεί μέρος της ενοποιημένης Έκθεσης Διαχείρισης της Ετήσιας Οικονομικής Έκθεσης της Εταιρείας, η οποία θα ελέγχεται όπως ορίζεται από τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Οδηγίας περί υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες.

Επιπλέον, η ΟΠΑΠ γνωστοποιεί τις επιπτώσεις της σε θέματα ESG και τον τρόπο διαχείρισης αυτών των επιπτώσεων, ακολουθώντας συγκεκριμένα πρότυπα αναφοράς βιωσιμότητας. Συγκεκριμένα:

- Το Πλαίσιο του Διεθνούς Συμβουλίου Ενοποιημένης Αναφοράς
- Τα Πρότυπα Αναφοράς Βιωσιμότητας του Παγκόσμιου Οργανισμού Αναφοράς (GRI)
- Ο Οδηγός Αναφοράς ESG του Χρηματιστηρίου Αθηνών 2022
- Τα Πρότυπα SASB

Η συμμόρφωση με τις παραπάνω διατάξεις προάγει τη διαφάνεια και την οργανωτική λογοδοσία.

12.1.6 Δεσμεύσεις Βιωσιμότητας

Σε σχέση με την εφαρμογή αυτής της Πολιτικής και/ή της Στρατηγικής Βιωσιμότητας του Ομίλου, η ΟΠΑΠ δεσμεύεται να:

- Αναθεωρεί ετησίως τη Στρατηγική Βιωσιμότητας για να διασφαλίσει ότι είναι ευθυγραμμισμένη και επίκαιρη με το εξωτερικό περιβάλλον.

- Διεξάγει διπλή αξιολόγηση ουσιαστικότητας ανά διετία (εκτός αν αποφασιστεί διαφορετικά υπό εξαιρετικές συνθήκες) για να αποφέρει μακροπρόθεσμη αξία για τον Όμιλο.
- Διαχειρίζεται υπεύθυνα τις προτεραιότητες ESG, με στόχο τη μεγιστοποίηση της συνολικής θετικής επίδρασης των δραστηριοτήτων της ΟΠΑΠ, αποφεύγοντας κατά το δυνατόν βραχυπρόθεσμες προσεγγίσεις.
- Ορίζει στόχους και δείκτες απόδοσης (KPIs) για την ακριβή και συνεπή παρακολούθηση της απόδοσης του Ομίλου στους τομείς εστίασης που έχουν εντοπιστεί στη Στρατηγική Βιωσιμότητας.
- Η πολιτική είναι δημόσια διαθέσιμη για τα Ενδιαφερόμενα Μέρη που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της (π.χ. Εργαζόμενοι) καθώς και για τα Ενδιαφερόμενα Μέρη που ενδέχεται να επηρεαστούν.
- Διεξάγει συστηματικό και τακτικό διάλογο με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη (Εργαζόμενοι, παίκτες και μη παίκτες, προμηθευτές, δίκτυο πωλήσεων και διανομής, μέτοχοι, επενδυτές, αναλυτές και κοινωνία) για να κατανοήσει τα κύρια θέματα ενδιαφέροντός τους και να ζητήσει σχόλια και απόψεις.
- Αναθεωρεί ετησίως αυτήν την Πολιτική και τυχόν σχετικές κατευθυντήριες γραμμές βιωσιμότητας εντός της Εταιρείας για να αντιμετωπίσει ανάλογα τυχόν σχετικές αλλαγές στις νομικές υποχρεώσεις και/ή τις τάσεις της βιομηχανίας (με αντίστοιχη έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο). Κατόπιν οποιονδήποτε νομοθετικών ή κανονιστικών εξελίξεων, αυτή η Πολιτική μπορεί να τροποποιηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο ανά πάσα στιγμή.

12.2. Πολιτική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης («ΕΚΕ»)

Η ΟΠΑΠ πιστεύει ότι ο ρόλος της στην κοινωνία υπερβαίνει τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες και έχει την ευθύνη να υποστηρίξει την κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία. Έτσι, η Εταιρεία δεσμεύεται να υποστηρίξει και να ωφελεί διάφορα Ενδιαφερόμενα Μέρη και υποβαθμισμένες κοινωνικές ομάδες, να διευκολύνει την ανάπτυξη και την υπεύθυνη λειτουργία της εφοδιαστικής της αλυσίδας, καθώς και να προστατεύει το περιβάλλον και να μειώνει την πιθανή επίδραση στην κλιματική αλλαγή και τη χρήση διαθέσιμων πόρων.

Η αποστολή της ΟΠΑΠ να δημιουργεί αξία για τα Ενδιαφερόμενα Μέρη προέρχεται από την βασική εντολή της να υποστηρίξει την κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία της κοινωνίας. Για το σκοπό αυτό, η ΟΠΑΠ έχει καθιερώσει ένα σύνολο προτεραιοτήτων, στενά συνδεδεμένων με την υποστήριξη και την ανάπτυξη της κοινότητας. Η ΟΠΑΠ συμβάλλει μέσω των προγραμμάτων κοινωνικής υποστήριξης, των δωρεών και των χορηγικών δραστηριοτήτων της και συνεργάζεται με πολυάριθμα ιδρύματα και φιλανθρωπικές οργανώσεις, λαμβάνοντας δημόσιες αναγνωρίσεις καθώς και πιστοποιημένες διακρίσεις για το έργο της.

Με τον κύριο στόχο να φέρει την ελπίδα πίσω στη νεολαία, η ΟΠΑΠ έχει δομήσει τη στρατηγική Κοινωνικής Υποστήριξης της σε τρεις πυλώνες, αντιμετωπίζοντας πραγματικές ανάγκες των νέων, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες που κάνουν τη διαφορά. Οι πρωτοβουλίες που αποτελούν το θεμέλιο της στρατηγικής ΕΚΕ της Εταιρείας αναφέρονται στην προώθηση της Υγείας, την προώθηση των αξιών του Αθλητισμού και την υποστήριξη της Απασχόλησης.

Πέρα από τους πυλώνες της στρατηγικής ΕΚΕ της, η ΟΠΑΠ προσφέρει σημαντική υποστήριξη και συμβολή προς την ανάπτυξη της κοινωνίας με στόχο να εξασφαλίσει ένα καλύτερο μέλλον για τη νεολαία και να έχει μακροχρόνια θετική επίδραση στην ελληνική οικονομία.

Η Εταιρεία αναθεωρεί τη στρατηγική ΕΚΕ της, αξιολογεί την επίδρασή της στην κοινότητα και τη συνάφειά της με το μακροοικονομικό περιβάλλον και προχωρά σε αλλαγές, εάν χρειαστεί. Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας.

12.3. Υπεύθυνο Παιχνίδι

Η Εταιρεία κατανοεί ότι το υπεύθυνο παιχνίδι και η προστασία των παικτών είναι κρίσιμα για την πρόληψη ή τον μετριασμό τυχόν αρνητικών επιπτώσεων, όπως περιστατικά παράνομης δραστηριότητας, υπερβολικού τζόγου, συμμετοχή ανηλίκων στα τυχερά παίγνια και κοινωνικής δυσπιστίας. Επομένως, εργαζόμαστε συνεχώς για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο παρέχεται μια δίκαιη, αξιόπιστη και ασφαλής εμπειρία παιχνιδιού σε όσους επιλέγουν να χρησιμοποιούν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που προσφέρει η Εταιρεία για την ψυχαγωγία τους. Το Πλαίσιο Υπεύθυνου Παιχνιδιού του ΟΠΑΠ βασίζεται στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ένωσης Λοταριών (WLA) και στο Ευρωπαϊκό Πρότυπο Υπεύθυνου Παιχνιδιού Λοταριών, τα υψηλότερα επίπεδα πιστοποίησης, καθώς και στο ισχύον ελληνικό πλαίσιο. Ο ΟΠΑΠ εφαρμόζει την Πολιτική Υπεύθυνου Παιχνιδιού και άλλες σχετικές πολιτικές που στόχο έχουν τους υπαλλήλους μας, τους πράκτορες και τους υπαλλήλους τους, καθώς και τους παίκτες μας. Ο ΟΠΑΠ προωθεί την εφαρμογή πρακτικών υπεύθυνου παιχνιδιού σε όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων μας και των δραστηριοτήτων του δικτύου πρακτορείων μας.

Ως ηγετική εταιρεία τυχερών παιγνίων στην Ελλάδα, ο ΟΠΑΠ εφαρμόζει διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και καινοτόμες πρωτοβουλίες για τη δημιουργία και την προσφορά στους παίκτες των καλύτερων προϊόντων, υιοθετώντας τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας και υπευθυνότητας, ενώ ταυτόχρονα παράγει αξία για τους μετόχους του και την κοινωνία στην οποία δραστηριοποιείται. Οι κύριοι τομείς στους οποίους εστιάζει η Εταιρεία όσον αφορά στον Υπεύθυνο Παιχνίδι είναι:

- **Η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος για τους παίκτες της**, διασφαλίζοντας ότι: η ασφάλεια των παικτών είναι στο επίκεντρο του σχεδιασμού, της ανάπτυξης και της διανομής των προϊόντων της, ώστε οι παίκτες να μπορούν να επιλέγουν έχοντας ενημερωθεί και να εντοπίζουν πιθανά προβλήματα εκ της υπερβολικής συμμετοχής. Ο καλύτερος τρόπος για να διατηρηθεί η συμπεριφορά παιχνιδιού υγιής και βιώσιμη είναι να υπάρχει η σωστή πληροφόρηση όταν οι πελάτες συμμετέχουν σε τυχερά παίγνια. Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία παρέχει στους καταναλωτές έγκαιρες, ακριβείς και επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τα προϊόντα, τους όρους και τις προϋποθέσεις χρήσης τους, καθώς και τους κινδύνους και τις συνέπειες που μπορεί να προκύψουν από την παράλογη συμμετοχή σε τυχερά παίγνια. Ο ΟΠΑΠ παρέχει επίσης πληροφορίες για τη γραμμή βοήθειας ΚΕΘΕΑ-ΑΛΦΑ 1114, ώστε να διασφαλίσει ότι οι παίκτες μας μπορούν να κάνουν ενημερωμένες επιλογές και να ζητήσουν υποστήριξη όταν τη χρειάζονται.
- **Προστασία των ανηλίκων και άλλων ευάλωτων ομάδων:**

μέσω της απαγόρευσης της εισόδου και παραμονής τους στα καταστήματα ΟΠΑΠ και ιδιαίτερα μέσω της απαγόρευσης της συμμετοχής τους σε τυχερά παίγνια που παρέχει η Εταιρεία. Στον ΟΠΑΠ χρησιμοποιούμε την πιο σύγχρονη τεχνολογία για να ενσωματώσουμε τεχνολογικά μέτρα

ασφαλείας και να διασφαλίσουμε ότι εφαρμόζουμε τα καλύτερα μέτρα για την προστασία των παικτών με βάση την προσέγγιση κινδύνου και μετριάσμου.

- **Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση:**

μέσω συνεχούς εκπαίδευσης και ενασχόλησης με τους υπαλλήλους μας, εκπαίδευσης των πρακτόρων, εκστρατειών αφιερωμένων στην ευαισθητοποίηση, του διορισμού του Πρεσβευτή Υπεύθυνου Παιχνιδιού και διαρκούς διαλόγου με βασικά Ενδιαφερόμενα Μέρη για θέματα που σχετίζονται με το Υπεύθυνο Παιχνίδι, ο ΟΠΑΠ υλοποιεί τη δέσμευσή του να παρέχει ένα ασφαλές και υπεύθυνο περιβάλλον παιχνιδιού.

- **Υπεύθυνο Μάρκετινγκ:**

Ο ΟΠΑΠ προωθεί το υπεύθυνο μάρκετινγκ των δραστηριοτήτων και των προϊόντων του. Επομένως, όλες οι διαφημίσεις και οι δημόσιες επικοινωνίες μας είναι αξιοπρεπείς, αληθείς, συμμορφώνονται με το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο και σέβονται τους κανόνες και τις αρχές του Υπεύθυνου Παιχνιδιού.

12.4. Ολοκληρωμένα Συστήματα Διαχείρισης (IMS)

Υιοθετώντας τις βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης, η Εταιρεία εφαρμόζει από το 2004 ένα Πιστοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας ISO9001 για να διαχειρίζεται επιτυχώς επιχειρηματικούς κινδύνους, απαιτήσεις Ενδιαφερομένων Μερών και στρατηγικούς στόχους, ενώ βελτιώνει συνεχώς την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα. Αναγνωρίζοντας τη σημασία του ανθρώπινου κεφαλαίου, του περιβάλλοντος και της κλιματικής αλλαγής, καθώς και τη σημασία της Διαχείρισης Εταιρικής Συμμόρφωσης, η Εταιρεία έχει επεκτείνει τις πιστοποιήσεις της για να περιλαμβάνουν:

- ISO45001 για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία,
- ISO14001 για τη Διαχείριση Περιβάλλοντος
- ISO50001 για τη Διαχείριση Ενέργειας, και
- ISO37301 για τη Διαχείριση Συμμόρφωσης.

Εκπρόσωπος Διαχείρισης

Θεμελιώδης για την επιτυχή εφαρμογή του IMS είναι ο ρόλος του αρμόδιου Ανώτερου Εκπροσώπου Διαχείρισης, ο οποίος είναι ο σύνδεσμος μεταξύ της Ανώτερης Διοίκησης και των λειτουργικών ρόλων του IMS και πρέπει να διασφαλίζει ότι:

- Οι στόχοι και οι πολιτικές του IMS είναι ευθυγραμμισμένες με τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας,
- Παρέχονται επαρκείς πόροι και υποστήριξη από τη διοίκηση για να διασφαλιστεί ότι το IMS εφαρμόζεται και διατηρείται αποτελεσματικά σε όλη την οργάνωση,
- Η αποτελεσματικότητα του IMS και η συμμόρφωση με τα ισχύοντα πρότυπα αναθεωρούνται τακτικά, μέσω των σχετικών Επιτροπών Διαχείρισης Συστημάτων, όπως καθορίζεται από απόφαση της Ανώτερης Διοίκησης, με τις ακόλουθες κύριες ευθύνες:

- ο Αναθεώρηση της εφαρμογής των Συστημάτων Διαχείρισης (εσωτερικές αξιολογήσεις, KPI συστημάτων, θέματα τεκμηρίωσης και ευαισθητοποίησης κ.λπ.),
- ο Αναθεώρηση της διαχείρισης και των αποτελεσμάτων εξωτερικών ελέγχων (προετοιμασία και διαχείριση ευρημάτων),
- ο Αναθεώρηση της κατάστασης των πιστοποιήσεων ISO της εταιρείας (επάρκεια και συνάφεια με το επιχειρηματικό πλαίσιο και τις στρατηγικές προτεραιότητες),
- ο Συζήτηση σχετικών έργων ή πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τη συνεχή καταλληλότητα και βελτίωση των πιστοποιημένων Συστημάτων Διαχείρισης.

Ομάδα Διαχείρισης Συστημάτων Ποιότητας

Το IMS της Εταιρείας διαχειρίζεται η ομάδα Διαχείρισης Συστημάτων Ποιότητας (QMS). Οι κύριοι στόχοι της ομάδας QMS είναι να:

- Εφαρμόζει αποτελεσματικά τα Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας και Περιβάλλοντος & Ενέργειας και να υποστηρίζει τους αντίστοιχους υπευθύνους έργου στην εφαρμογή των δικών τους συστημάτων διαχείρισης,
- Διατηρεί επιτυχώς όλες τις πιστοποιήσεις συστημάτων διαχείρισης, λειτουργώντας ως το μοναδικό σημείο επαφής του ΟΠΑΠ με διαπιστευμένους φορείς πιστοποίησης,
- Παρακολουθεί συνεχώς το εξωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον για να προτείνει νέες πιστοποιήσεις στους υπευθύνους έργων που θα βελτιώσουν την αποδοτικότητα της επιχείρησης και την εταιρική εικόνα.

Οι κύριες ευθύνες της ομάδας QMS περιλαμβάνουν:

- Διεξαγωγή συναντήσεων επισκόπησης ποιότητας και εσωτερικών αξιολογήσεων για να διασφαλιστεί ότι οι λειτουργίες συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των διεθνών προτύπων πιστοποίησης,
- Συντονισμό όλων των εξωτερικών ελέγχων συμμόρφωσης από φορείς πιστοποίησης, επίβλεψη της αποτελεσματικής και έγκαιρης εφαρμογής των εντοπισμένων διορθωτικών ή βελτιωτικών ενεργειών,
- Διασφάλιση της αποτελεσματικής διαχείρισης των εταιρικών εγγράφων, μέσω ελεγχόμενης ανάπτυξης, ανασκόπησης, έγκρισης και δημοσίευσης στο εσωτερικό δίκτυο της Εταιρείας,
- Κινητοποίηση των υπευθύνων έργων για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των λειτουργιών τους προτείνοντας σχετικές βελτιώσεις, που θα επιφέρουν προστιθέμενη αξία,
- Ενημέρωση όλου του προσωπικού της Εταιρείας για τις απαιτήσεις του IMS μέσω παρουσιάσεων ευαισθητοποίησης και στοχευμένων εκπαιδεύσεων.

12.5. Επιχειρησιακή Δεοντολογία και Κώδικας Δεοντολογίας

Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας και η τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας είναι υποχρεωτική. Όλα τα Ενδιαφερόμενα Μέρη είναι υποχρεωμένα να εξοικειωθούν με το περιεχόμενο του Κώδικα Δεοντολογίας και τον Κανονισμό Λειτουργίας και είναι υπεύθυνα για τη συμμόρφωση με τους κανόνες και τις αρχές τους. Οι αποκλίσεις από τις απαιτήσεις που ορίζονται

στον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας μπορούν να αναφέρονται σύμφωνα με την Πολιτική Καταγγελιών.

Οποιαδήποτε παραβίαση μπορεί να επιφέρει συνέπειες σχετικές με την απόδοση ή πειθαρχικές συνέπειες, συμπεριλαμβανομένης της προφορικής ή γραπτής προειδοποίησης, της στενότερης εποπτείας και της λήξης της εργασιακής σχέσης, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Όταν μια ενέργεια γίνεται κατά παράβαση του νόμου, είναι δυνατόν να στοιχειοθετηθεί αστική ή ποινική ευθύνη σε βάρος του ατόμου που διαπράττει την παράβαση .

13. Διαδικασίες Ελέγχου Οικονομικών Καταστάσεων

Οι ετήσιες Οικονομικές Καταστάσεις (ενοποιημένες και ατομικές) του Ομίλου ΟΠΑΠ καταρτίζονται σύμφωνα με τα ισχύοντα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς και παρέχουν ακριβή και πραγματική εικόνα των περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων, της καθαρής θέσης και των αποτελεσμάτων του Ομίλου και της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου, του Καταστατικού της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εκδίδει ετησίως μια έκθεση, η οποία περιλαμβάνει τις ελεγμένες Ενοποιημένες και Ατομικές Οικονομικές Καταστάσεις, σημειώσεις επί των Οικονομικών Καταστάσεων και έκθεση ελέγχου από τον ορκωτό ελεγκτή («Ετήσια Οικονομική Έκθεση»). Η Ετήσια Οικονομική Έκθεση περιγράφει τα οικονομικά αποτελέσματα του έτους, καθώς και σημαντικά γεγονότα που έλαβαν χώρα το ίδιο έτος και τα πιο σημαντικά γεγονότα μετά το τέλος του έτους. Η Ετήσια Οικονομική Έκθεση περιέχει επίσης περιγραφή των κύριων κινδύνων και αβεβαιοτήτων στους οποίους είναι πιθανό να εκτεθούν ο Όμιλος και η Εταιρεία, την αναμενόμενη απόδοση και ανάπτυξη του Ομίλου, τη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, την πολιτική μερισμάτων, τον αριθμό και την ονομαστική αξία των μετοχών και τέλος, τις σημαντικές συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη, τόσο του Ομίλου, όσο και της Εταιρείας.

Η Ετήσια Οικονομική Έκθεση περιλαμβάνει μια λίστα με τις σημαντικές λογιστικές αρχές που υιοθετήθηκαν κατά την προετοιμασία των ατομικών και ενοποιημένων Οικονομικών Καταστάσεων. Οι αρχές που εφαρμόζονται σε σταθερή βάση (εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά) συνοψίζονται παρακάτω:

- Βάση ενοποίησης και επενδύσεις σε συνδεδεμένες εταιρείες
- Μετατροπή ξένου νομίσματος
- Λειτουργικοί τομείς
- Αναγνώριση εσόδων
- Συνεισφορά Ακαθάριστων Κερδών και άλλες επιβαρύνσεις και τέλη
- Προμήθεια πρακτόρων, Χρηματοοικονομικά Έσοδα και Χρηματοοικονομικά Έξοδα
- Έσοδα από μερίσματα
- Έξοδα
- Ενσώματα πάγια στοιχεία
- Άυλα περιουσιακά στοιχεία
- Υπεραξία
- Απομείωση μη χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων
- Μισθώσεις

- Χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία
- Αποθέματα
- Ταμειακά διαθέσιμα και ισοδύναμα
- Ίδια κεφάλαια
- Τρέχων και αναβαλλόμενος φόρος εισοδήματος
- Προβλέψεις, ενδεχόμενες υποχρεώσεις και ενδεχόμενα περιουσιακά στοιχεία
- Χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις
- Κόστη συνταξιοδοτικών παροχών
- Πληρωτέα μερίσματα

Οι διαδικασίες ελέγχου των Οικονομικών Καταστάσεων που εφαρμόζει η Εταιρεία αξιολογούνται περιοδικά από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου και ελέγχονται ετησίως από εξωτερικούς ελεγκτές. Η Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου λειτουργεί βάσει του Κανονισμού Λειτουργίας του Εσωτερικού Ελέγχου, της Μεθοδολογίας Ελέγχου, σύμφωνα με τα επαγγελματικά πρότυπα και τις πρακτικές του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (IIA).

Επιπλέον, η Εταιρεία έχει θέσει σε εφαρμογή κατάλληλες δομές, ρόλους και αρμοδιότητες, για να διασφαλίσει ότι οι χρηματοοικονομικές και ελεγκτικές διαδικασίες της Εταιρείας επιτηρούνται.

14. Πολιτικές και διαδικασίες καταβολής φόρων και δικαιωμάτων

Η ΟΠΑΠ επιδιώκει να δημιουργεί οικονομική αξία όχι μόνο για τους μετόχους της, αλλά και για άλλα Ενδιαφερόμενα μέρη. Επομένως, ο κύκλος εργασιών της ΟΠΑΠ διασφαλίζει ότι η ΟΠΑΠ επιστρέφει σημαντικούς οικονομικούς πόρους στην κοινωνία, προς τους παίκτες (μέσω πληρωμών σε νικητές λαχείων και στοιχημάτων), στο δίκτυο πρακτόρων (μέσω προμήθειας βάσει συμφωνίας με τους πράκτορες), στους μετόχους της (μέσω μερισμάτων), στους προμηθευτές της (μέσω αγορών), στους εργαζομένους της (μέσω μισθών, παροχών και ασφαλιστικών εισφορών), στους παρόχους κεφαλαίου (μέσω τόκων για δάνεια), στην Ελληνική Δημοκρατία (μέσω της συμμετοχής της στα ακαθάριστα έσοδα παιγνίων, μέσω πληρωμής εταιρικών φόρων και άλλων φόρων και τελών) και σε επενδύσεις.

Καταβάλλοντας φόρους, υιοθετώντας τις κατάλληλες διαδικασίες που σχετίζονται με τη φορολογική ενημερότητα και διαθέτοντας τους σωστούς μηχανισμούς, η ΟΠΑΠ συνεισφέρει σημαντικά στην ενίσχυση της οικονομικής προόδου και ανάπτυξης της Ελλάδας.

Η Εταιρεία συμμορφώνεται με τις φορολογικές της υποχρεώσεις σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και σύμφωνα με τις υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων όπως ορίζονται από την ΕΕΠΠ και την Τριμελή Επιτροπή Ελέγχου.

Ειδικότερα, η ΟΠΑΠ διαθέτει και βελτιώνει όλες τις απαραίτητες διαδικασίες αναφορικά με τη φορολογική ενημερότητα, τεχνολογικές λύσεις και συστήματα, καθώς επίσης ομάδες εμπειρογνομόνων φοροτεχνικών και προσωπικού υψηλών προσόντων.

Η ΕΕΠΠ παρακολουθεί τη συμπεριφορά της ΟΠΑΠ όσον αφορά την καταβολή φόρων και τη συμμετοχή του Ελληνικού Δημοσίου. Η ΟΠΑΠ έχει την υποχρέωση να υποβάλει εκθέσεις στην ΕΕΠΠ επί των οικονομικών δεδομένων ανά παιχνίδι, σε μηνιαία βάση. Η ΟΠΑΠ έχει επίσης την υποχρέωση να υποβάλει στο Ελληνικό Δημόσιο τα αζήτητα κέρδη των παιχνιδιών ανά παιχνίδι και

τη συμμετοχή του Ελληνικού Δημοσίου στα κέρδη της ΟΠΑΠ σε μηνιαία βάση. Επιπλέον, η ΟΠΑΠ αναφέρει στις Αρχές και τα έσοδα κάθε πρακτορείου ΟΠΑΠ.

Όλες οι απαιτήσεις υποβολής αναφορών συνοδεύονται από σχετικά δεδομένα και έγγραφα.

15. Πρόγραμμα συμμόρφωσης κατά της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (AML/CTF)

Η ΟΠΑΠ συμμορφώνεται με το ισχύον νομικό πλαίσιο και την Απόφαση της ΕΕΕΠ αριθ. 554/5/15.04.2021, όπως ισχύει, η οποία εισάγει λεπτομερή μέτρα για την πρόληψη της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας στον τομέα των τυχερών παιγνίων.

Για να επιτύχει τη συμμόρφωση, να εντοπίσει και να αποτρέψει τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, η ΟΠΑΠ έχει θέσει σε εφαρμογή ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμμόρφωσης κατά της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (AML/CTF), το οποίο αποτελείται από τους εξής βασικούς πυλώνες:

- Σύστημα εσωτερικών πολιτικών, διαδικασιών και σημείων ελέγχου.
- Καθορισμένη ομάδα AML/CTF με Υπεύθυνο Συμμόρφωσης AML/CTF.
- Συνεχιζόμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης υπαλλήλων/πρακτόρων.
- Έλεγχος της συνολικής αποτελεσματικότητας του προγράμματος AML από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου.

Πολιτική και Διαδικασίες

Υφίσταται καταγεγραμμένη πολιτική, η "Πολιτική Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες και Χρηματοδότησης της Τρομοκρατίας", η οποία εφαρμόζεται σε όλους τους Εργαζομένους, τους πράκτορες του δικτύου πωλήσεων και το προσωπικό τους. Η Πολιτική καθιερώνεται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, καθορίζοντας έτσι το "οδηγίες εκ των ανωτέρων" εντός του οργανισμού. Ενσωματώνει ένα σύνολο γενικών αρχών και χρησιμεύει ως βάση για διαδικασίες και σημεία ελέγχου, που παρέχουν λεπτομέρειες για το πώς όλοι οι τομείς δραστηριότητας μπορούν να επιτύχουν τη συμμόρφωση με τους νόμους και τους κανονισμούς και με τα αντίστοιχα πρότυπα και στόχους του οργανισμού.

Η Ομάδα Συμμόρφωσης AML

Όπως απαιτείται από την προαναφερθείσα Πολιτική και τους κανονισμούς, ένας Συντονιστής Συμμόρφωσης AML σε επίπεδο Ομίλου ΟΠΑΠ και ένας Υπεύθυνος Συμμόρφωσης AML για κάθε μία από τις οντότητες τυχερών παιγνίων του Ομίλου έχουν διοριστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε οντότητας και έχουν δηλωθεί στην ΕΕΕΠ.

Η κύρια αποστολή του Συντονιστή Συμμόρφωσης AML είναι να συντονίζει τις δραστηριότητες των Υπευθύνων Συμμόρφωσης AML για όλες τις εταιρείες του Ομίλου στην Ελλάδα, που

δραστηριοποιούνται στον τομέα των τυχερών παιγνίων, χαρακτηριζόμενες ως Υπόχρεα Πρόσωπα βάσει της νομοθεσίας AML, και να μοιράζεται μαζί τους οποιαδήποτε σχετική πληροφορία όπως απαιτείται. Ο Υπεύθυνος Συμμόρφωσης AML είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση όλων των πτυχών του προγράμματος συμμόρφωσης AML/CTF. Αυτό περιλαμβάνει, ενδεικτικά, το σχεδιασμό και την εφαρμογή του προγράμματος, την πραγματοποίηση των απαραίτητων αλλαγών και ενημερώσεων, την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις επιτυχίες και τις αποτυχίες του προγράμματος στο Διοικητικό Συμβούλιο (π.χ. μέσω της εξαμηνιαίας Έκθεσης ή μέσω ad-hoc ενημερώσεων εάν χρειάζεται) και στα βασικά μέλη του προσωπικού, την ανάπτυξη περιεχομένου σχετικού με AML/CTF για προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού και τη διαχείριση της συμμόρφωσης της Εταιρείας με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς AML/CTF.

Ο Υπεύθυνος Συμμόρφωσης AML υποστηρίζεται από μια εξειδικευμένη ομάδα που επιτελεί όλες τις λειτουργίες που εμπíπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων του Υπεύθυνου Συμμόρφωσης AML.

Εκπαίδευση AML/CTF

Η ΟΠΑΠ αναγνωρίζει ότι η εκπαίδευση είναι ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για να δοθεί έμφαση στη σημασία που έχουν οι προσπάθειες καταπολέμησης της νομιμοποίησης παράνομων εσόδων, καθώς και για να ενημερωθούν οι Εργαζόμενοι σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν εάν συναντήσουν πιθανά περιστατικά νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες ή χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (ML/TF). Η ΟΠΑΠ κατανοεί επίσης ότι η εκπαίδευση λειτουργεί ως σημαντικό σημείο ελέγχου για τον μετριασμό των κινδύνων ML/TF στους οποίους μπορεί να εκτεθεί ο οργανισμός μας. Συνεπώς, παρέχουμε εκπαίδευση σε θέματα AML/CTF σε Εργαζομένους και πράκτορες, εξηγώντας τους τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς AML/CTF, καθώς και τις διατάξεις των πολιτικών και διαδικασιών μας για τον μετριασμό των κινδύνων νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες.

Η εκπαίδευση στην ΟΠΑΠ περιλαμβάνει τόσο επίσημα εκπαιδευτικά μαθήματα, όσο και συνεχή επικοινωνία (όπως email, ενημερωτικά δελτία, εσωτερικές συναντήσεις ομάδων, ιστοσελίδα intranet και άλλα κανάλια ανταλλαγής πληροφοριών), που στοχεύουν στην εκπαίδευση των Εργαζομένων και στην ευαισθητοποίησή τους γύρω από τις απαιτήσεις AML/CTF.

Ανεξάρτητος Έλεγχος

Το πρόγραμμα συμμόρφωσης AML/CTF της ΟΠΑΠ ελέγχεται και αξιολογείται τακτικά από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η οποία διασφαλίζει ότι κάθε σύσταση που σχετίζεται με το πρόγραμμα συμμόρφωσης είναι αξιόπιστη και εφικτή, καθώς και ότι η εφαρμογή της ελέγχεται συστηματικά.

E. ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΩΝ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΩΝ ΠΑΙΓΝΙΩΝ

Η ΟΠΑΠ διαθέτει ένας εκτενές χαρτοφυλάκιο παιχνιδιών με πλήθος αριθμοπαιχνιδιών και στοιχηματικών παιγνίων, που διεξάγονται μέσω των πρακτορείων της και διαδικτυακά.

16. Διαδικτυακά Παίγνια

Η ΟΠΑΠ κατέχει άδειες Τύπου 1 (Διαδικτυακό Στοιχίημα) και Τύπου 2 (Άλλα Διαδικτυακά Παίγνια) για τη διεξαγωγή τυχερών παιχνιδιών μέσω του διαδικτύου στην Ελλάδα. Τα Διαδικτυακά Παίγνια περιλαμβάνουν διαδικτυακά στοιχήματα, παιχνίδια καζίνο, πόκερ και τις παραλλαγές του, που παίζονται είτε ζωντανά είτε χρησιμοποιώντας «Γεννήτρια Τυχαίων Αριθμών», σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4002/2011 όπως ισχύει.

16.1. Πιστοποίηση του Διαδικτυακού Κεντρικού Συστήματος

Όλα τα παιχνίδια που προσφέρονται μέσω του διαδικτύου και όλες οι υποστηρικτικές πλατφόρμες παιχνιδιών που αποτελούν το *Διαδικτυακό Κεντρικό Σύστημα* λειτουργούν σύμφωνα με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και είναι πιστοποιημένα σύμφωνα με τον Κανονισμό και τις Τεχνικές Προδιαγραφές της ΕΕΕΠ για τα διαδικτυακά παίγνια, από διαπιστευμένα εργαστήρια παιχνιδιών της ΕΕΕΠ. Το παιχνίδι ΠΑΜΕ ΣΤΟΙΧΗΜΑ Online και το Κεντρικό Σύστημα που υποστηρίζει τη διεξαγωγή του υποστηρίζουν επίσης τη διεξαγωγή του ΠΑΜΕ ΣΤΟΙΧΗΜΑ Λιανικής.

16.2. Αρχές επιλογής προσφοράς στοιχημάτων

Η Εταιρεία έχει θέσει σε εφαρμογή όλους τους απαραίτητους ελέγχους για να διασφαλίσει την απρόσκοπτη και αξιόπιστη διεξαγωγή των παιχνιδιών που αναλαμβάνονται, με τρόπο που η διεξαγωγή των παιχνιδιών να είναι ασφαλής, σε συμμόρφωση με το ισχύον πλαίσιο και να προστατεύονται οι παίκτες, το δημόσιο συμφέρον και η φήμη της Εταιρείας.

Η μάδα online απαρτίζεται από εξειδικευμένα στελέχη που συλλέγουν και αναλύουν πληροφορίες για τα παιχνίδια που διατίθενται διαδικτυακά από την Εταιρεία. Επιπλέον, η Εταιρεία έχει θέσει σε εφαρμογή όλες τις απαραίτητες διαδικασίες για να εγγυηθεί ότι οι παίκτες προστατεύονται από τη χειραγώγηση, την απάτη και την κατάχρηση των παιχνιδιών. Κατά την επιλογή των προσφερόμενων παιχνιδιών, η ΟΠΑΠ προσπαθεί να αποφύγει την προσφορά στοιχηματικών δραστηριοτήτων σε γεγονότα των οποίων η ακεραιότητα μπορεί να διακυβεύεται ή δεν μπορεί να διασφαλιστεί. Τέτοιες στοιχηματικές δραστηριότητες ενδέχεται να περιλαμβάνουν μορφές στοιχηματισμού που ενέχουν τον κίνδυνο της διαφθοράς, που είναι ευάλωτες σε άσκηση επιρροής ή προσυνεννόηση, που ενέχουν τον κίνδυνο νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες, καθώς και στην περίπτωση που ο στοιχηματισμός δεν έχει αδειοδοτηθεί από την Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων.

16.3. Αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων παικτών

Η Εταιρεία έχει θέσει σε εφαρμογή μια συνεκτική διαδικασία διαχείρισης παραπόνων για τον προσδιορισμό και την περιγραφή των ενεργειών που λαμβάνονται για τη διαχείριση ενός παραπόνου, το οποίο υποβάλλεται μέσω οποιουδήποτε διαθέσιμου διαύλου επικοινωνίας από κάποιο παίκτη ή πράκτορα της ΟΠΑΠ σχετικά με ένα προϊόν, μια υπηρεσία ή μια πολιτική της ΟΠΑΠ.

Η διαδικασία περιγράφει τις ενέργειες που λαμβάνουν χώρα αναφορικά με παράπονα με πιθανό οικονομικό αντίκτυπο, χωρίς οικονομικό αντίκτυπο καθώς και για παράπονα που υποβάλλονται από αρχές/ρυθμιστική αρχή.

Η εν λόγω διαδικασία διευκρινίζει επίσης τους ρόλους και τις ευθύνες του προσωπικού που εμπλέκεται σε αυτήν και περιγράφει τους Δείκτες Απόδοσης (KPIs) που πρέπει να παρακολουθούνται.

Η διαδικασία διαχείρισης παραπόνων διασφαλίζει τη συνεχή βελτίωση της βάσης δεδομένων για τη διαχείριση της γνώσης με σκοπο την παροχή άμεσης και αποτελεσματικής εξυπηρέτησης στους παίκτες. Η διαδικασία αυτή λειτουργεί επίσης ως πηγή ανατροφοδότησης για την ποσότητα και την ποιότητα των παραπόνων, τη διαχείριση της ομαδικής εργασίας και, κυρίως, τον αριθμού και το είδος των παραπόνων που θα ενεργοποιήσουν τη λειτουργική βελτίωση.

16.4. Διασφάλιση της Ασφάλειας Πληροφοριών

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ΟΠΑΠ βραβεύτηκε με το WLA Security Control Standard: 2020 (WLA-SCS:2020) και έχει λάβει πιστοποίηση ISO 27001:2013 από το 2019 (τελευταία ανανέωση πιστοποιητικού το 2022).

Και τα δύο αυτά πρότυπα ασφαλείας, τα οποία είναι από τα πιο αναγνωρισμένα και απαιτητικά διεθνώς, καλύπτουν τις απαιτήσεις σχεδιασμού, ανάπτυξης, λειτουργίας, διαχείρισης και ασφάλειας για λοτταρίες, στοιχήματα σταθερών αποδόσεων, αμοιβαία στοιχήματα, αριθμοπαιχνίδια, αθλητικό στοιχηματισμό και λειτουργίες παιγνιομηχανημάτων (VLTs).

Το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας Πληροφοριών (ISMS) της ΟΠΑΠ βασίζεται στο "Πλαίσιο Ασφάλειας Πληροφοριών του Ομίλου", το οποίο περιγράφει τις βασικές αρχές, τη δομή του οργανισμού, τους ρόλους και τις ευθύνες σχετικά με την Ασφάλεια Πληροφοριών και την αντίστοιχη "Πολιτική Ασφάλειας Πληροφοριών του Ομίλου".

Η ΟΠΑΠ δεσμεύεται για την εμπιστευτικότητα, τη διαθεσιμότητα και την ακεραιότητα των πληροφοριών και των λειτουργιών της και λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία τους, όπως περιγράφεται στο παραπάνω Πλαίσιο.

Όλα τα συστήματα που υποστηρίζουν τη διεξαγωγή παιχνιδιών παρέχουν υποστήριξη για διακριτούς ρόλους και προνόμια χρηστών σε διαφορετικό επίπεδο μονάδας, με εξουσιοδοτήσεις σε διαφορετικό επίπεδο λειτουργικότητας και σε διαφορετικά σύνολα δεδομένων/πληροφοριών (Έλεγχος Πρόσβασης Βασισμένος σε Ρόλους).

Η αυθεντικοποίηση χρηστών και ο έλεγχος πρόσβασης είναι προαπαιτούμενα για την πρόσβαση στους υπολογιστικούς πόρους του οργανισμού. Η αυθεντικοποίηση είναι απαραίτητη για την επίτευξη των στόχων πολιτικών, όπως η εξουσιοδοτημένη πρόσβαση και η λογοδοσία. Τα στοιχεία σύνδεσης παρέχονται με βάση την αρχή της ελάχιστης προνομιακής πρόσβασης, ακολουθώντας τις ισχύουσες πολιτικές και πρότυπα.

Η ΟΠΑΠ διαθέτει και εφαρμόζει την "Πολιτική Ελέγχου Πρόσβασης" και το "Πρότυπο Αυθεντικοποίησης & Ελέγχου Πρόσβασης" ως μέρη της "Πολιτικής Ασφάλειας Πληροφοριών του Ομίλου".

16.4.1. Διαχωρισμός καθηκόντων

Οι διαχειριστές περιουσιακών στοιχείων πρέπει να αναθεωρούν τα δικαιώματα πρόσβασης των χρηστών σε τακτά χρονικά διαστήματα, όπως προβλέπεται στο παραπάνω πλαίσιο. Επιπλέον, όλα τα συστήματα που υποστηρίζουν τη διεξαγωγή παιχνιδιών και άλλες κρίσιμες λειτουργίες ελέγχονται σε ετήσια βάση από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου της ΟΠΑΠ καθώς και από εξωτερικούς ελεγκτές στο πλαίσιο των Οικονομικών Ελέγχων.

16.4.2. Στρατηγική Τεχνολογίας Πληροφοριών και ευθυγράμμιση με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας

Η Ομάδα Τεχνολογίας και Ψηφιακής Ανάπτυξης αξιοποιεί τις τελευταίες δυνατότητες Ψηφιακής και Τεχνολογίας σε όλο τον οργανισμό. Συγκεκριμένοι στόχοι της ομάδας καθορίζονται για κάθε επόμενο έτος, σε ευθυγράμμιση με τα συνολικά στρατηγικά σχέδια της Εταιρείας.

Η ευθυγράμμιση όλων των Ομάδων της ΟΠΑΠ με τη στρατηγική της Εταιρείας αναθεωρείται και ενημερώνεται κάθε χρόνο μέσω της βασικής διαδικασίας προγραμματισμού του επόμενου έτους, η οποία περιλαμβάνει αυστηρό έλεγχο της κατανομής του προϋπολογισμού για όλα τα εγκεκριμένα έργα/προγράμματα.

16.4.3. Έλεγχοι Ασφάλειας Πληροφοριών

Στην ΟΠΑΠ εφαρμόζονται διάφοροι έλεγχοι ασφαλείας για την πρόληψη παραβιάσεων ασφαλείας, όπως μη εξουσιοδοτημένη ανάκτηση και αποθήκευση δεδομένων και η τυχαία ή σκόπιμη καταστροφή πληροφοριών, για να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα, η ακεραιότητα και η διαθεσιμότητα των πληροφοριών, η λειτουργία των παιχνιδιών και η παροχή υπηρεσιών στους πελάτες.

Λόγω της κρισιμότητας των λειτουργιών της ΟΠΑΠ, εφαρμόζεται ένα ευρύ σύνολο ελέγχων και πρακτικών για να διασφαλιστεί η ασφάλεια των πληροφοριών, που περιλαμβάνει συγκεκριμένα:

- Ένα Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας Πληροφοριών για την επίβλεψη της ασφαλείας της εμπιστευτικότητας, της ακεραιότητας και της διαθεσιμότητας των πληροφοριών.
- Καθιερωμένες διαδικασίες και κατευθυντήριες γραμμές για όλο τον κύκλο ζωής των λειτουργιών της (διοικητικές, λειτουργικές και οικονομικές).
- Τακτικές συνεδριάσεις της Επιτροπής Ασφάλειας Πληροφοριών για την ασφάλεια, για τον εντοπισμό σημαντικών τάσεων κινδύνου ασφαλείας πληροφοριών, την ανασκόπηση σοβαρών περιστατικών ασφαλείας πληροφοριών και την πρόταση μέτρων μετριασμού.
- Τακτικές αξιολογήσεις κινδύνων για τον εντοπισμό και την προτεραιοποίηση των τρωτών σημείων της ασφαλείας πληροφοριών και τον καθορισμό κατάλληλων σχεδίων αντιμετώπισης κινδύνων.
- Τακτικές συνεδρίες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για την ασφάλεια πληροφοριών, τις τελευταίες κυβερνοαπειλές και τις καλές πρακτικές, είτε μέσω μαθημάτων εισαγωγής είτε μέσω πλατφόρμας ηλεκτρονικής εκπαίδευσης.

- Διοικητικούς και τεχνικούς ελέγχους για την προστασία των πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένης της πνευματικής ιδιοκτησίας, που αποθηκεύονται σε ηλεκτρονικές και υπολογιστικές συσκευές.
- Εφαρμογή πρακτικών ασφάλειας από το σχεδιασμό για την αποτελεσματική διασφάλιση της προστασίας των πληροφοριών σε όλα τα στάδια, αδρανών, χρησιμοποιούμενων και μεταφερόμενων, με βάση έναν συνδυασμό τεχνολογιών, όπως τειχών προστασίας, συστημάτων ανίχνευσης και πρόληψης εισβολών και συστημάτων διαχείρισης πληροφοριών και συμβάντων ασφαλείας.
- Φυσική και περιβαλλοντική προστασία των κέντρων δεδομένων, με κατάλληλες συνθήκες θερμοκρασίας και υγρασίας, προστασία από σεισμούς και κεραυνούς, ανίχνευση και καταστολή πυρκαγιάς, καθώς και σύστημα CCTV.
- Ελέγχους πρόσβασης για όλες τις εγκαταστάσεις του κτιρίου, που επιβάλλουν περιορισμούς σε περιοχές υψηλότερου κινδύνου που περιέχουν ευαίσθητες ή κρίσιμες πληροφορίες.
- Ελέγχους στα συστήματα παιχνιδιών, που διασφαλίζουν την προστασία των πληροφοριών που αποθηκεύονται σε τερματικά μηχανήματα και κεντρική βάση δεδομένων ή μεταφέρονται μεταξύ συστημάτων.
- Ετήσιους ελέγχους και ανασκοπήσεις του περιβάλλοντος Ασφάλειας Πληροφοριών από τους εξωτερικούς ελεγκτές του Ομίλου και εσωτερικά, από την Ομάδα Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με το σχέδιό τους. Η Ομάδα Κυβερνοασφάλειας και Ασφάλειας Πληροφοριών και ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (DPO) πραγματοποιούν επίσης τακτικούς ελέγχους κατά περίπτωση.

Όλοι οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να αναφέρουν άμεσα οποιοδήποτε πιθανό περιστατικό ασφάλειας πληροφοριών στην Ομάδα Διαχείρισης Περιστατικών Ασφάλειας μέσω email ή τηλεφώνου. Παραδείγματα περιστατικών περιλαμβάνουν διαπιστωμένη ή εικαζόμενη μη εξουσιοδοτημένη ενέργεια, ακατάλληλη χρήση στοιχείων πληροφοριών και ευπάθεια ή απειλή ασφάλειας.

16.5. Προστασία Διαδικτυακών Παικτών

Η ΟΠΑΠ παρακολουθεί τη συμμετοχή των παικτών στα διαδικτυακά παιχνίδια για τη συμμόρφωση των παιχνιδιών της με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Επιπλέον, η ΟΠΑΠ δημιούργησε και εφαρμόζει την Πολιτική Υπεύθυνου Παιχνιδιού της, σύμφωνα με την οποία η ΟΠΑΠ προβαίνει ενδεικτικά στις ακόλουθες ενέργειες:

- Παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τις πιθανότητες κέρδους στα παιχνίδια στην ιστοσελίδα της.
- Επιτρέπει μόνο σε άτομα άνω των 21 ετών να εγγραφούν και να χρησιμοποιούν την ιστοσελίδα της. Επίσης ζητά τα απαραίτητα έγγραφα για την επαλήθευση των προσωπικών στοιχείων των παικτών εντός 30 ημερών (σε περίπτωση που τα έγγραφα δεν υποβληθούν 30 ημέρες μετά τη λήξη της περιόδου επαλήθευσης, ο λογαριασμός του παίκτη κλείνει).
- Επιτρέπει μόνο έναν λογαριασμό ανά χρήστη και η διεύθυνση email του παίκτη επαληθεύεται πάντα πριν από την επαλήθευση του ηλεκτρονικού του λογαριασμού.
- Ενημερώνει τους παίκτες που έχουν αυτό-αποκλειστεί σχετικά με την στήριξη παικτών.

- Τηρεί αρχείο των παικτών που ζητούν προσωρινό ή μόνιμο αποκλεισμό από τη διαδικτυακή συμμετοχή (οι παίκτες παρέχουν τη ρητή συγκατάθεσή τους για την καταγραφή τους σε αυτά τα αρχεία) και δεν επιτρέπεται σε αυτούς τους παίκτες να εγγραφούν με νέο λογαριασμό ή να συνδεθούν στο παικτικό σύστημα σε περίπτωση που είναι καταγεγραμμένοι σε αυτό το αρχείο.

Επιπλέον, η ΟΠΑΠ:

- Παρέχει στους παίκτες εργαλεία Υπεύθυνου Παιχνιδιού για να διασφαλίσει ότι προβαίνουν σε συνειδητές επιλογές, έχοντας πλήρη επίγνωση των κανόνων των παιχνιδιών στα οποία επιλέγουν να συμμετάσχουν.
- Διασφαλίζει ότι οι παίκτες θέτουν υποχρεωτικά όρια όπως χρονικά όρια, όρια απωλειών και όρια καταθέσεων για διαδικτυακά παιχνίδια σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση.
- Προσφέρει στους παίκτες έναν χρήσιμο μηχανισμό για την επιβολή αυτο-αποκλεισμού. Ο παίκτης μπορεί να αυτο-αποκλειστεί προσωρινά για καθορισμένη χρονική περίοδο ή μόνιμα. Η ΟΠΑΠ παρακολουθεί τη λειτουργία των διαδικτυακών λογαριασμών των παικτών και σε περίπτωση παραβίασης της σύμβασης παραχώρησης, η ΟΠΑΠ προχωρά στο κλείσιμο των εν λόγω λογαριασμών.
- Θέτει μηχανισμούς για την αναγνώριση, υποστήριξη και παρακολούθηση της συμπεριφοράς παιχιδιού των διαδικτυακών παικτών υψηλού κινδύνου και παρεμβαίνει αναλόγως όταν η δραστηριότητα του παίκτη είναι υπερβολική.

16.6 Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την παροχή των προϊόντων και υπηρεσιών της ΟΠΑΠ στους χρήστες της. Για το λόγο αυτό, η ΟΠΑΠ πραγματοποιεί μια πληθώρα ενεργειών, όπως:

- Έχει δημιουργήσει Ομάδα Προστασίας Δεδομένων και έχει διορίσει Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων από το 2017.
- Καταρτίζει πρόγραμμα συμμόρφωσης για την επίτευξη πλήρους συμμόρφωσης με το ισχύον ευρωπαϊκό και ελληνικό νομικό πλαίσιο για την Προστασία Δεδομένων και εφαρμόζει μια αποτελεσματική διαδικασία παρακολούθησης της συμμόρφωσης.
- Παρακολουθεί την εφαρμογή των κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για τη συμμόρφωση με το Νομικό Πλαίσιο Προστασίας Δεδομένων.
- Διατηρεί αρχείο δραστηριοτήτων επεξεργασίας δεδομένων.
- Αναθεωρεί τακτικά όλες τις δηλώσεις περί απορρήτου για να διασφαλίσει πλήρη διαφάνεια και επικοινωνεί σαφώς στους παίκτες και σε όλα τα άλλα υποκείμενα δεδομένων ολοκληρωμένες πληροφορίες σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων από την ΟΠΑΠ.
- Υιοθετεί νέες πολιτικές και διαδικασίες, όπως την "Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Ομίλου", το "Πλαίσιο Προστασίας της Ιδιωτικής Ζωής κατά το Σχεδιασμό", τη "Διαδικασία Διαχείρισης Αιτημάτων των Υποκειμένων των Δεδομένων" και τη "Διαδικασία Διαχείρισης Παραβίασης Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα".

- Εφαρμόζει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των παικτών στο πλαίσιο της καταβολής υψηλών κερδών και της έκδοσης βεβαιώσεων κέρδους.
- Συμμορφώνεται με τον ΓΚΠΔ και την νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων, καθώς και με τις Αποφάσεις της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων και τις Κατευθυντήριες Γραμμές του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων (ΕΣΠΔ).
- Διενεργεί αξιολογήσεις κινδύνων και ελέγχους σε τακτική βάση, για τον εντοπισμό και την ιεράρχηση των τρωτών σημείων ασφάλειας των δεδομένων και τον καθορισμό κατάλληλων σχεδίων μετριασμού κινδύνων.
- Εντοπίζει περιοχές υψηλού κινδύνου και πραγματοποιεί Εκτιμήσεις Αντικτύπου σχετικά με την Προστασία Δεδομένων.
- Οργανώνει εκπαίδευση σε τάξη επί ζητημάτων προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, η οποία ακολουθείται από μάθημα τηλεεκπαίδευσης για την Προστασία Δεδομένων που αποτελεί μέρος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης για όλους τους εργαζομένους και ένα ηλεκτρονικό μάθημα για την Προστασία Δεδομένων προσαρμοσμένο για τους Πράκτορες.
- Υπογράφει Συμβάσεις Επεξεργασίας Δεδομένων με όλους τους προμηθευτές που ενεργούν ως Επεξεργαστές Δεδομένων και αρκετές συμβάσεις Υπευθύνου Επεξεργασίας προς Υπεύθυνο Επεξεργασίας (Controller-to-Controller) στις περιπτώσεις όπου απαιτείται η γνωστοποίηση προσωπικών δεδομένων προς/ από επιχειρηματικούς συνεργάτες.

16.7 Συμμόρφωση με το Νομικό Πλαίσιο για την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI)

Η Εταιρεία δεσμεύεται στη υπεύθυνη, νόμιμη και ηθική χρήση της τεχνολογίας Τεχνητής Νοημοσύνης (AI), αναγνωρίζοντας τα πιθανά οφέλη της AI στην ενίσχυση της εμπειρίας των χρηστών και τη βελτιστοποίηση των δραστηριοτήτων της, καθώς και τη σημασία της προστασίας όλων των εργαζομένων και πελατών της και της διασφάλισης της ακεραιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών της. Προς το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει εκδώσει έναν Κώδικα Δεοντολογίας για την Τεχνητή Νοημοσύνη, ο οποίος προβλέπει την εφαρμογή νομικών υποχρεώσεων σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό για την Τεχνητή Νοημοσύνη και τον ελληνικό Νόμο 4961/2022, όπως η διατήρηση μητρώου εφαρμογών Τεχνητής Νοημοσύνης που χρησιμοποιούνται από τον Όμιλο ΟΠΑΠ και η παροχή διαφανών πληροφοριών στα υποκείμενα των δεδομένων. Ο Κώδικας Δεοντολογίας για την Τεχνητή Νοημοσύνη αποτελεί τη βάση της Διακυβέρνησης Τεχνητής Νοημοσύνης εντός του Ομίλου, η οποία εφαρμόζεται στη δημιουργία (σχεδιασμός, πιλοτική εφαρμογή), υλοποίηση και χρήση της τεχνολογίας Τεχνητής Νοημοσύνης σε όλα τα στάδια, είτε από τις Εταιρείες του Ομίλου είτε από τρίτους που ενεργούν για λογαριασμό τους. Ο Κώδικας Δεοντολογίας για την Τεχνητή Νοημοσύνη προβλέπει επίσης την εκπαίδευση επί ζητημάτων ηθικής στην Τεχνητή Νοημοσύνη για τους εργαζομένους που εμπλέκονται στην ανάπτυξη, επιλογή και χρήση νέων εφαρμογών Τεχνητής Νοημοσύνης. Σημειώνεται ότι οι εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας υπερβαίνουν τις νομικές απαιτήσεις, προβλέποντας την εκτέλεση Αξιολογήσεων του Αντικτύπου των Αλγορίθμων και τη δημιουργία Επιτροπής Δεοντολογίας Τεχνητής Νοημοσύνης (AIEC) για την εποπτεία και καθοδήγηση της ηθικής ανάπτυξης και χρήσης τεχνολογιών Τεχνητής Νοημοσύνης εντός της Εταιρείας.

ΣΤ. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΜΕ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

17. «Πολιτική για τη διαχείριση προνομιακών πληροφοριών και την πρόληψη της κατάχρησης αγοράς»

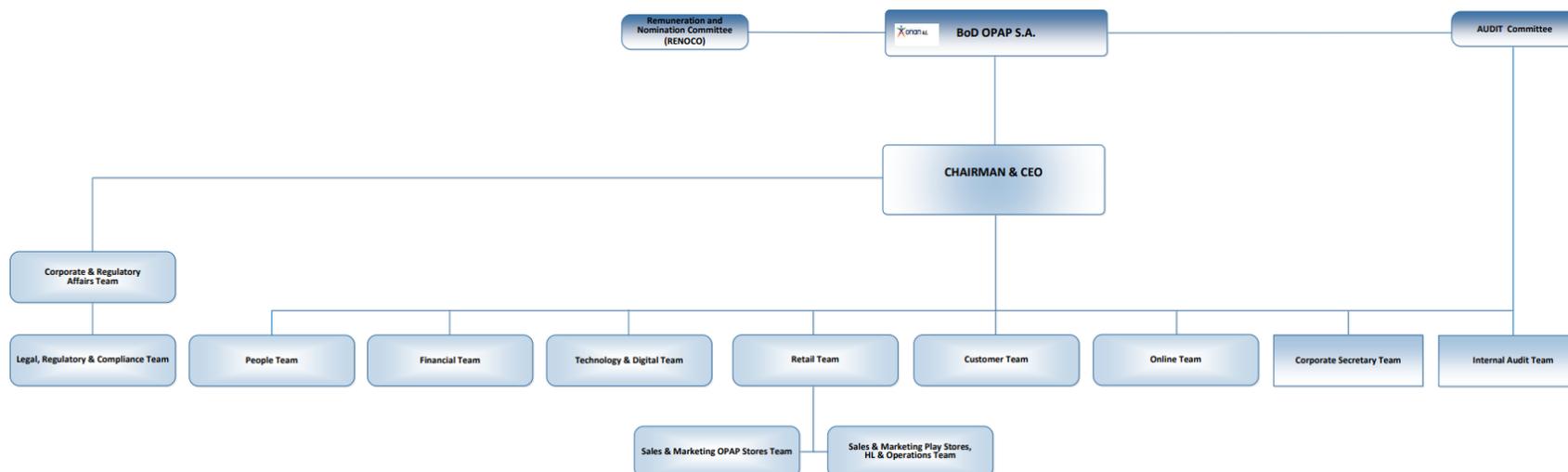
Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει μια ολοκληρωμένη «Πολιτική για τη διαχείριση προνομιακών πληροφοριών και την πρόληψη της κατάχρησης αγοράς», η οποία συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία, ήτοι τον Κανονισμό (ΕΕ) 596/2014 για την κατάχρηση αγοράς (MAR) σε συνδυασμό με τους Εκτελεστικούς και Κατ' εξουσιοδότηση Κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τον νόμο 4443/2016 (Α 232) που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2014/57/ΕΕ στην ελληνική έννομη τάξη, καθώς και τις ερμηνευτικές οδηγίες της ESMA (Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών) και της ΕΚ, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν.

Η εν λόγω Πολιτική αποτελεί μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και επισυνάπτεται ως Παράρτημα Ε.

18. Κανόνες Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου περί ανωνύμων εταιρειών (άρθρα 99-101), κάθε συναλλαγή μεταξύ της Εταιρείας και ενός φυσικού ή νομικού προσώπου που ορίζεται ως «συνδεδεμένο μέρος», απαγορεύεται απολύτως ως άκυρη, εκτός εάν έχουν εγκριθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, ή εξαιρούνται από την απαιτούμενη έγκριση σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις. Προς τον σκοπό αυτόν, η Εταιρεία καθιέρωσε τη διαδικασία έγκρισης Συναλλαγών με Συνδεδεμένα Μέρη, η οποία περιλαμβάνεται στο Παράρτημα ΣΤ του παρόντος Κανονισμού Λειτουργίας.

Οργανόγραμμα



March 2025