ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ 111 ΠΑΡ. 2 Ν. 4548/2018 ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ "Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ – Ι. ΛΑΠΠΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ" ΜΕ ΑΡΙΘ. Γ.Ε.ΜΗ. 002052601000 [Η «ΕΤΑΙΡΕΙΑ»] ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΗΣ 07.07.2022 (ή τυχόν μετ' αναβολή ή ματαίωση αυτής)

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προτείνει την έγκριση της τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

Ειδικότερα, προτείνεται:

Α. Η εισαγωγή πρόβλεψης σχετικά με τον καθορισμό των κριτηρίων βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της *σημαντικής αμοιβής*, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 (α) Ν. 4706/2020, για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Ειδικότερα προτείνεται η προσθήκη νέου άρθρου 6 το οποίο θα έχει ως εξής:

«*Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020.*

Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου. Επίσης, για το εκάστοτε Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος, η Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ή Παροχής καθορίζονται, κατ' άρθρο 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020 στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών ως εξής:

Α. <u>Ποιοτικά Κριτήρια</u>

Η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ή Παροχής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της και της μη οριζόντιας εφαρμογής της έννοιας αυτής σε όλα τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να μη θεωρηθεί ότι υφίσταται μεταξύ αυτών και της Εταιρείας σχέση εξάρτησης υπό την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020. Τούτο δε, διότι θα πρέπει να λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη

αφενός ποιοτικά χαρακτηριστικά της θέσης και των αρμοδιοτήτων που καλύπτει ή πρόκειται να καλύψει το εν λόγω μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, οι ικανότητες και τα προσόντα του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, υποψηφίου ή μη.

Ειδικότερα, για τον καθορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβή ή παροχής λαμβάνονται υπόψη τα εξής ποιοτικά κριτήρια:

- *Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και τους βραχυπρόθεσμους στόχους αυτής. Δύναται, όμως, να συνδέονται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας.*
- *Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων, που δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους.*
- *Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας.*
- *Η βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η προς ανάληψη θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο.*
- *Η συμμετοχή του Μέλους στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τυχόν έκτακτες εποπτικές επιτροπές αυτού.*
- *Ο εκτιμώμενος απαιτούμενος χρόνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και ιδίως η συχνότητα των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.*
- *Η διασφάλιση και αποδοτικότητα ως προς τα ιδιαίτερα καθήκοντα των Μη Εκτελεστικών Μελών, και κυρίως σε σχέση με την παρακολούθηση και εξέταση της στρατηγικής της Εταιρείας και την υλοποίηση των στόχων της, τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εποπτείας των Εκτελεστικών Μελών και την παρακολούθηση και του ελέγχου των επιδόσεων τους, καθώς και την έκθεση των απόψεων επί των προτάσεων των Εκτελεστικών Μελών, βάσει των εκάστοτε υφιστάμενων πληροφοριών.*

Β. <u>Ποσοτικά Κριτήρια</u>

Πέραν των ως άνω ποιοτικών κριτηρίων, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής. Συγκεκριμένα, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 20.000 ευρώ, το έτος ανά άτομο.

Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. Για αυτό λαμβάνεται πάντα υπόψη και η οικονομικής κατάσταση και το ετήσιο εισόδημα του Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους, κατά τρόπο ώστε το ύψος της χορηγούμενης αμοιβής να μην είναι ικανό να δημιουργήσει μεταξύ αυτού και της Εταιρείας σχέση (οικονομικής) εξάρτησης».

Β. Η προσαρμογή του ρόλου της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προκειμένου αυτός να τελεί σε συμφωνία με το Ν. 4706/2020. Οι αλλαγές εντοπίζονται σε διάφορα σημεία του κειμένου της Πολιτικής Αποδοχών, όπου γίνεται αναφορά στο ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και αφορούν στην προσαρμογή αυτού στο νέο πλαίσιο και κυρίως στο νέο άρθρο 14.

Γ. Η πιο συγκεκριμένη αναφορά στις επιμέρους συνιστώσες των καταβαλλόμενων αποδοχών στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και η ειδικότερη πρόβλεψη ορισμένων συστημάτων αμοιβών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικών και μη, σχετικά με τις σταθερές και τις μεταβλητές αποδοχές αυτών για την έτι καλύτερη προσαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών στις νομοθετικές ρυθμίσεις και στις συνθήκες της αγοράς (οι εν λόγω αναθεωρήσεις εντοπίζονται κατεξοχήν στα νέα άρθρα 5 και 7 έως και 10).

Χαρακτηριστικά, πλην όχι αποκλειστικά,

- προστίθενται ορισμένα χωρία για την αναλυτικότερη επεξήγηση του είδους των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών που δύνανται να χορηγούνται οι σταθερές και μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- εξειδικεύεται η αναφορά των συμβάσεων με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να καλυφθούν και εκείνες που δύνανται να συναφθούν με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και λόγω της οργανικής τους σχέσης,
- αναλύονται έτι περαιτέρω τα κριτήρια απόδοσης και οι λοιπές παράμετροι χορήγησης των μεταβλητών αποδοχών, καθώς και του ύψους αυτών και εξειδικεύεται η αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, με την εισαγωγή προβλέψεων ακόμη και για εταιρικούς στόχους όπως η βιώσιμη ανάπτυξη,
- διευκρινίζονται έτι περισσότερο οι άλλες παροχές που μπορούν να χορηγούνται σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- τίθενται αναλυτικοί κανόνες σχετικά με τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία.

Δ. Μερικότερες προσαρμογές και βελτιώσεις της πολιτικής αποδοχών, ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις διαρκώς εξελισσόμενες και βελτιστοποιούμενες αρχές αποδοχών που εφαρμόζει η εταιρεία, ιδίως μέσω της πρόβλεψης των ειδικότερων ρυθμίσεων για τις επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις (νέο άρθρο 12).

Ε. Η εισαγωγή μερικότερων προβλέψεων για τον έλεγχο εφαρμογής και τα μέτρα που μπορεί να υιοθετεί η Εταιρεία για την εφαρμογή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων σε σχέση με τις χορηγούμενες αποδοχές (νέο άρθρο 13).

Όλες οι ως άνω μεταβολές και αναθεωρήσεις γίνονται για την καλύτερη προσαρμογή των συστημάτων αποδοχών και λοιπών παροχών που χορηγεί η Εταιρεία, τόσο με τις ισχύουσες κανονιστικές και νομοθετικές ρυθμίσεις, όσο και τις πρακτικές που ισχύουν στην αγορά που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, προκειμένου να υπάρχει σύμπλευση με αυτά.

Το σχέδιο της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών παρατίθεται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (www.klmate.gr).

Αθήνα, 16 Ιουνίου 2022

Το Διοικητικό Συμβούλιο