ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ – Ι. ΛΑΠΠΑΣ Α.Ε.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή.....3
2. Σκοπός.....3
3. Ποιους Αφορά.....4
4. Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται.....4
5. Δομή αποδοχών.....4
6. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση.....7
7. Προκαταβολή Αμοιβών 7
8. Δημοσιοποιήσεις Αμοιβών 7
9. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών.....7

1. Εισαγωγή

Θεσπίζεται από την Εταιρεία με την επωνυμία «Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ – Ι. ΛΑΠΠΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής : **η Εταιρεία**) πολιτική αποδοχών έχουσα χρονική διάρκεια τεσσάρων (4) ετών. Η πολιτική αποδοχών (εφεξής : **η Πολιτική Αποδοχών**) έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018 (αρ.109–114), της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών, της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων, ως έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με το ν. 4548/2018, του ν. 4706/2020, τις ρυθμίσεις, συστάσεις και επιμέρους βέλτιστες πρακτικές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, εκδ. Ιουνίου 2021, τον οποίον η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει (εφεξής: **ο Κώδικας**), καθώς και τις σχετικές κανονιστικές πράξεις, αποφάσεις, εγκυκλίους και κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο προσωπικό για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διασφαλίζονται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της. Έτσι, για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, λαμβανομένων υπόψιν: (α) του μέσου όρου των μηναίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της, συναρτήσει του ωραρίου αυτών, (β) του ακαδημαϊκού τους υποβάθρου, (γ) της επαγγελματικής τους εμπειρίας και (δ) της βαρύτητας της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται, η Εταιρεία διαμόρφωσε ανάλογα την παρούσα πολιτική αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται μεγάλο και αλόγιστο χάσμα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου. Στόχο, αποτελεί παράλληλα, το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψιν κάθε φορά ενός συγκρίσιμου δείγματος.

Για τους σκοπούς αυτούς, το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη δομή και τις πρακτικές των αποδοχών των εργαζομένων εντός της Εταιρείας αλλά και των θυγατρικών της, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές και η δομή των αποδοχών είναι όσο το δυνατόν πιο ομοιόμορφες εντός της Εταιρείας και του ομίλου, αναγνωρίζοντας ότι η δομή των αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη είναι κατ' ανάγκη διαφορετική από αυτήν των κατώτερων ιεραρχικά στελεχών, λόγω της θέσης και της συμβολής τους στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων της Εταιρείας και του ομίλου. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται για τις τάσεις των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας και του ομίλου, συμπεριλαμβανομένων του μέσου όρου αυξήσεων στις αποδοχές καθώς και τυχόν σχετικά οικονομικά στοιχεία όπως ο πληθωρισμός, ώστε να συνεκτιμηθούν κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

2. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των μετόχων της, αλλά και των εμπλεκομένων μερών, στο βαθμό που τα πρώτα δεν επισκιάζονται από τα δεύτερα. Θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «**Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων**» ή και εναλλακτικά η «**Επιτροπή Αποδοχών»**) της Εταιρείας, καθώς και η Διεύθυνση Προσωπικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρεία, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, ώστε να υφίσταται μία σύμπλευση της εν λόγω στρατηγικής με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και με τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες στον τομέα δραστηριοποίησης του κλάδου της Εταιρείας. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Ουσιαστική στόχευση της παρούσας Πολιτικής είναι να συνδράμει στην πλήρη διαφάνεια σχετικά με τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών μελών του Δ.Σ. και ανωτάτων διευθυντικών και ανώτατων διευθυντικών και οικονομικών στελεχών της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδεόμενες με την αξιολόγηση της απόδοσης τους, και ότι αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Επιπλέον στόχος της παρούσας είναι η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, η οποία εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών παρακολουθήσεων ή και ερευνών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Η Πολιτική συνεπώς έχει ως μοναδικό σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα της Εταιρείας. Επίσης, το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών στοχεύουν και επιβραβεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία εκείνων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που προσθέτουν αξία στην εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, λαμβάνει επιπλέον υπ' όψιν την επιθυμία όλων των εμπλεκόμενων μερών, που έχουν έννομο συμφέρον, ως προς την μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας και για τον λόγο αυτόν συμφωνεί και συνεισφέρει ως προς την επιχειρηματική στρατηγική της. Εξυπηρετεί την χρηστή και

αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθόσον οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. δεν συνδέονται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών.

Πρωταρχικό μέλημα της Πολιτικής Αποδοχών είναι να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της σύμφωνα με το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών αποσκοπώντας στην προσέλκυση των κατάλληλων στελεχών για την εκάστοτε θέση, συνυπολογίζοντας το επίπεδο ευθύνης, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται, διασφαλίζοντας παράλληλα την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, ώστε να δημιουργεί αξία για τους μετόχους της, τους εργαζόμενους και λοιπών εμπλεκομένων μερών. Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται με στόχο την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τη συνεχή δημιουργία αξίας για την Εταιρεία.

Με τους τρόπους αυτούς η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο του ανωτέρω σκοπού της Πολιτικής, η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική της οργάνωση και τη φύση των δραστηριοτήτων της:

α. Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, το βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.

β. Η πολιτική αποδοχών πρέπει να συνάδει και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και να μην ενθαρρύνει την ανάληψη επιχειρηματικών κινδύνων προς επίτευξη ασύμμετρης και μη διασφαλισμένης κερδοφορίας.

γ. Η πολιτική αποδοχών πρέπει να είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας.

δ. Στην περίπτωση των μεταβλητών αποδοχών, που συναρτώνται προς τις επιδόσεις των μελών, το συνολικό ποσό των αποδοχών θα πρέπει να βασίζεται στην ατομική αξιολογούμενη επίδοση του προσώπου, αλλά και στην υπηρεσιακή του μονάδα, σε συνδυασμό με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια. Ειδικότερα, οι πρόσθετες αποδοχές των **εκτελεστικών μελών** του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις, ενώ των **μη**

εκτελεστικών μελών συνδέονται με μη χρηματοοικονομικά κριτήρια απόδοσης, τα οποία συναρτώνται με την πορεία της Εταιρείας και τη βέλτιστη λειτουργία αυτής, ιδίως σε σχέση με την άρτια υλοποίηση των στρατηγικών της Εταιρείας και της εποπτείας του τρόπου υλοποίησης των στόχων της και των επιχειρηματικών στρατηγικών της, την επίτευξη υψηλών επιπέδων διαφάνειας κατά τη λειτουργία της Εταιρείας και του ομίλου και της βελτίωσης των δομών εποπτείας της Εταιρείας και του ομίλου.

ε. Οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν σε επιτροπές, για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης, εμφανίζονται διακριτά στην έκθεση αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση.

στ. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασκούν ανεξάρτητη κρίση και διακριτική ευχέρεια όταν εγκρίνουν αποδοχές ή εισηγούνται στη Γενική Συνέλευση την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τόσο ατομικές επιδόσεις όσο και την επίδοση της Εταιρείας.

3. Ποιους Αφορά

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες: α. Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος Δ.Σ. β. Διευθύνοντες Σύμβουλοι γ. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, ν. Άλλα διοικητικά / διευθυντικά στελέχη.

4. Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 3 πρόσωπα από την Εταιρεία. Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, καθώς και η χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 3 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια. Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητού τηλεφώνου.

5. Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερό και μεταβλητό μέρος, με το οποίο εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών αυτών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα της Εταιρείας.

Οι αποδοχές συνεπώς δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα.

Συγκεκριμένα δύναται να περιλαμβάνουν:

α. **Σταθερές Αποδοχές** (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων), οι οποίες χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 3 πρόσωπα. Συγκεκριμένα, η εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών ετησίων αποδοχών στα μέλη του

Δ..Σ για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., πέραν εκείνων που παρέχονται για την εργασία που παρέχουν, δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Ειδικά για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Για τα ανεξάρτητα μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους σε επιτροπές.

β. **Μεταβλητές Αποδοχές** (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια), οι οποίες έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό 3 προσώπων, εξαιρουμένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και καθορίζονται βάσει κριτηρίων. Με την παρούσα πολιτική αμοιβών εισάγεται η δυνατότητα καταβολής μεταβλητών αμοιβών.

Σημειώνεται ότι σήμερα η Εταιρεία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Αναλυτικά:

Α.1. **Σταθερές αποδοχές**

Οι σταθερές αποδοχές είθισται να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρεία. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Τυχόν υψηλότερες αμοιβές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης. Αυξήσεις των σταθερών αμοιβών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης του μέλους.

Οι σταθερές μηνιαίες αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία, πέραν της ως άνω σταθερής αμοιβής τους ως μέλη του Δ.Σ., έχουν συνάψει και σύμβαση εξηρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλοι της Εταιρείας, αποτελούν προϊόν διμερούς διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ αυτών και της εταιρείας, είναι ανάλογες με τις σπουδές τους, το γενικότερο υπόβαθρό τους και τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας και στη δομή και λειτουργία της Εταιρείας.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό 3 προσώπων.

Β.1. **Μεταβλητές αποδοχές**

Η Εταιρεία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των προσώπων του κεφαλαίου 3 της παρούσας πολιτικής βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων

όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αυτές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρείας. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα - διεύθυνση/Εταιρείας - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρείας, η οποία προσανατολίζεται πάντα στην αποτελεσματικότητα. Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται, εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Γ. Ειδικότερα:

Γ.1. Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αναλύεται ως εξής:

- **<u>Ετήσιες Σταθερές αποδοχές:</u>** Αφορούν την ετήσια σταθερή αμοιβή που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τις λοιπές εργασίες και υπηρεσίες τους προς την Εταιρεία, υπό την ιδιότητά τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τις σταθερά καταβαλλόμενες αποδοχές, ωστόσο αυτές επιδιώκεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Οι αμοιβές αυτές είναι ανάλογες με τις λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους, συνδέονται άμεσα με τα προσόντα και την προηγούμενη εμπειρία και αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία και την ευθύνη, σχετίζονται άμεσα με την διοικητική, οργανωτική και διευθυντική ικανότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, την ετήσια συνολική απόδοσή τους και την αποδεδειγμένη συνεισφορά τους στη εν γένει λειτουργία και τα αποτελέσματα της Εταιρείας. Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεπώς συνδέονται και αντανακλούν την εν γένει διοίκηση και οργάνωση της Εταιρείας, το συντονισμό των επιμέρους διευθύνσεων και των ανώτατων στελεχών για τη διασφάλιση της αποδοτικότητάς τους και την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας, την καλή οργάνωση των εργασιών του Διοικητικού Συμβουλίου, τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων αναφορικά με την ανάπτυξη επιχειρηματικών στρατηγικών, τον καθορισμό των πολιτικών διαχείρισης κινδύνου, την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων και διαδικασιών για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους, τον προσδιορισμό των στόχων του προϋπολογισμού καθώς και την πρόταση καθορισμού των ετήσιων στόχων απόδοσης. Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, προκειμένου να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία, χωρίς όμως αυτό

να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας, ούτε να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρείας, σύμφωνα με τα ως άνω εκτεθέντα. Η Εταιρεία δύναται, με σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, να χορηγεί τις σταθερές αποδοχές αντλώντας 'λογιστικά' τα σχετικά ποσά από κέρδη προηγούμενων χρήσεων τα οποία αποθησαυριζόμενα σε βάθος εταιρικών χρήσεων, ήτοι μεταφερόμενα διαδοχικά στα κέρδη εις νέον, δεν λογίζονται πλέον ως κέρδη χρήσεως, αλλά ως ελεύθερα αποθεματικά, τα οποία δύναται να χρησιμοποιήσει η εταιρεία για την κάλυψη των αναγκών της, συμπεριλαμβανομένης και της χορήγησης αμοιβών στα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.

- **<u>Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών</u>:** Η Εταιρεία – μέσω σχετικής απόφασης του Διοικητικού της Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων – δύναται να αποφασίζει ανά εταιρική χρήση, ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρείας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται. Ως προς τη μορφή των μεταβλητών αποδοχών στο πλαίσιο, πέραν των παρακάτω αναφερομένων, αυτές κατεξοχήν καταβάλλονται υπό τη μορφή μετρητών (bonus). Ομοίως με τις σταθερές αποδοχές, η Εταιρεία δύναται, με σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, να χορηγεί τις ως άνω μεταβλητές αποδοχές αντλώντας 'λογιστικά' τα σχετικά ποσά από κέρδη προηγούμενων χρήσεων τα οποία αποθησαυριζόμενα σε βάθος εταιρικών χρήσεων, ήτοι μεταφερόμενα διαδοχικά στα κέρδη εις νέον, δεν λογίζονται πλέον ως κέρδη χρήσεως, αλλά ως ελεύθερα αποθεματικά, τα οποία δύναται να χρησιμοποιήσει η εταιρεία για την κάλυψη των αναγκών της, συμπεριλαμβανομένης και της χορήγησης αμοιβών στα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου. Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δύναται να δώσει η Εταιρεία, με σχετική απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της, ο οποίος κατά τα στιγμή θέσπισης της παρούσας τυγχάνει παράλληλα Εκτελεστικό Μέλος και Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων (βλ. παρακάτω). Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος. Τα σημαντικότερα εκ των κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών είναι ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των προσώπων που λαμβάνουν τις μεταβλητές αυτές αποδοχές καθώς και με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρείας, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρείας (βλ. παρακάτω την καταγραφή των εν λόγω κριτηρίων).

- **<u>Αμοιβή συνιστάμενη στα κέρδη:</u>** Στα Εκτελεστικά Μέλη δύναται να δοθεί αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα καθαρά κέρδη της Εταιρείας, καθώς και σε κέρδη προηγούμενων χρήσεων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της Εταιρείας. Αυτού του είδους η μεταβλητή αποδοχή, διαχωρίζεται από τη δυνατότητα λογιστικής άντλησης των απαιτούμενων χρηματικών ποσών για τη χορήγηση σταθερών ή/και μεταβλητών αποδοχών από συσσωρευμένα κέρδη προηγούμενων χρήσεων (ελεύθερα αποθεματικά) με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.
- **<u>Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης</u>:** Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- **<u>Άλλες παροχές</u>:** Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως ιδιωτική ασφάλιση ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, εταιρικό αυτοκίνητο και έξοδα κίνησης, πρόγραμμα τηλεφωνίας και λοιπές παροχές, στο μέτρο που δεν εξαιρούνται από την έννοια των αποδοχών, λόγω του ότι αποσκοπούν στην κάλυψη λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας. Ενίοτε, μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και τις πολιτικές της Εταιρείας. Η Εταιρεία καταβάλλει τυχόν δαπάνες οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου· οι χορηγήσεις αυτές δεν αποτελούν 'αποδοχές' και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών, αλλά και λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας (λ.χ. Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού), ελέγχουν ετησίως την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και προτείνουν αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών – συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών – σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών που αφορούν τα ίδια ή και συνδεδεμένα με αυτά μέρη.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δύναται να δώσει η Εταιρεία εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Πλαίσιο χορήγησης μεταβλητών αποδοχών:

Το ανώτατο ποσό των μεταβλητών αποδοχών ανά δικαιούχο στέλεχος καθορίζεται από την εκάστοτε εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας. Με την παρούσα, ως προκύπτει και από το κεφάλαιο 7 παρακάτω, έχει καθοριστεί σε μέγιστο ποσοστό επί των ετήσιων μεικτών σταθερών αποδοχών και συγκεκριμένα στο 25% για τους Διευθύνοντες Συμβούλους και τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στο 20% για τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη. Το παραπάνω ποσοστό πρόκειται ως ειπώθηκε για το ανώτατο ποσό μεταβλητών αποδοχών που μπορεί να δοθεί κατά περίπτωση στους δικαιούχους, πλην όμως δεν αποκλείεται, σε περίπτωση υπερεπίτευξης (overachievement) των παρακάτω στόχων, αυτό να προσαυξάνεται, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Οι στόχοι που θα ενταχθούν στο σύστημα μεταβλητών αποδοχών συνδέονται με την επίτευξη αποτελεσμάτων σε επίπεδο Εταιρείας και ομίλου. Θα μπορούσαν να διαχωρισθούν στις εξής κατηγορίες:

1. Οικονομικοί στόχοι
2. Στρατηγικοί / Λειτουργικοί στόχοι
3. Περιβάλλον και βιώσιμη ανάπτυξη

Οι ανωτέρω στόχοι καθορίζονται κάθε έτος – και δη εντός του πρώτου τριμήνου από την εκάστοτε έναρξη της εταιρικής χρήσης – από το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, εντός του παρακάτω πλαισίου:

1. Οικονομικοί στόχοι

Οι πρόσθετες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων οικονομικών στόχων και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις. Ως οικονομικοί στόχοι, για τους οποίους υπάρχουν ευρέως αποδεκτοί δείκτες αποδοτικότητας δύναται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, να ορισθούν το EBITDA, τα λειτουργικά κέρδη (ζημίες), (EBIT), οι ταμειακές ροές από λειτουργική δραστηριότητα (cash flow operating activities), ο καθαρός δανεισμός. Η επίτευξη του στόχου κεφαλαιακών δαπανών (CAPEX Budget achievement), κ.λπ.

2. Στρατηγικοί / Λειτουργικοί στόχοι

Ως στρατηγικοί / λειτουργικοί στόχοι δύνανται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά να ορισθούν η αύξηση της αναγνωρισημότητας των εμπορικών σημάτων, η ψηφιοποίηση της Εταιρείας, η βελτίωση της εταιρικής φήμης κ.λπ.

3. Περιβάλλον και βιώσιμη ανάπτυξη

Ως στόχοι σχετιζόμενοι με το περιβάλλον, την αειφορία και τη βιώσιμη ανάπτυξη δύνανται να ορισθούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά οι επενδύσεις σε νέες δραστηριότητες φιλικές προς το περιβάλλον, η αξιοποίηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στις δραστηριότητες της Εταιρείας, η συμμετοχή των εργαζομένων σε πρωτοβουλίες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ο αριθμός βραβεύσεων για πρωτοβουλίες σχετικές με το περιβάλλον, κ.λπ.

Η αξιολόγηση της επίτευξης των ως άνω στόχων διενεργείται με τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των ποσοτικών στόχων ή/και την εξέταση της πληρότητας υλοποίησης των ποιοτικών (στόχοι on/off) και καθορίζει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν.

Πέραν των παραπάνω στόχων που συναπαρτίζουν το σύστημα μεταβλητών αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της και περαιτέρω κριτήρια διαμόρφωσης των αποδοχών αυτών. Τα σημαντικότερα εκ των **κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών** είναι ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των προσώπων που λαμβάνουν τις μεταβλητές αυτές αποδοχές καθώς και με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων, οι που συνδέονται με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρείας και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται, όσο και του ομίλου, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρείας, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν ως ακολούθως :

1. Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.
2. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.
3. Επιχειρηματική πρωτοβουλία.
4. Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.
5. Ακαδημαϊκό υπόβαθρο.
6. Προηγούμενη εμπειρία.
7. Εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας,
8. Δυναμική και προοπτικές εξέλιξης (potential).
9. Βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας και η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο.
10. Αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,

11. Συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

12. Ανάγκη για προσέλκυση και παραμονή στην Εταιρεία προσώπων με δεξιότητες, προσόντα και επαγγελματικές ικανότητες.

Τα παραπάνω κριτήρια δεν είναι εξαντλητικά, ούτε απαιτείται κάθε φορά να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο αυτών, ενόψει του καθορισμού των προς χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρείας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο. Η Εταιρεία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίσει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση αυτών, υποχρεούμενη σε αιτιολογική έκθεση του συστήματος υπολογισμού των μεταβλητών αυτών αποδοχών. Η Επιτροπή Αποδοχών και σε δεύτερο χρόνο το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογούν τα παραπάνω κριτήρια, δίδοντας κατά την κρίση τους συγκεκριμένη βαρύτητα σε ορισμένα εξ αυτών προκειμένου να καθορίσουν το ύψος των μεταβλητών αποδοχών.

Ειδικότερα, αναφορικά με τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω κριτήρια απόδοσης, η Επιτροπή Αποδοχών σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού και σε δεύτερο χρόνο το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού αυτό έχει λάβει τη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών, προκειμένου να εκτιμήσουν το βαθμό πλήρωσης των παραπάνω κριτηρίων βασίζονται:

(α) στις ετήσιες αξιολογήσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) στην παρακολούθηση των επιδόσεων της Εταιρείας και

(γ) στις ανάγκες επιβράβευσης των Εκτελεστικών Μελών για το ρόλο τους, επί σκοπώ διατήρησής τους και χορήγησής τους υψηλότερων κινήτρων, ώστε να παραμείνουν στην Εταιρεία.

Γ.2 Η Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών, εκτός εάν ορίζεται άλλως ειδικώς παρακάτω)

Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλύεται ως εξής:

- **Σταθερές αποδοχές:** Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται κατά κανόνα μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες αφορούν στην εκτέλεση των υποχρεώσεών τους εντός της Εταιρείας και στην ετήσια συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των υφιστάμενων επιτροπών, χωρίς όμως να συναρτώνται με τις χρηματοοικονομικές αποδόσεις της Εταιρείας. Τα Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αποδοχές συνδεόμενες με την χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας ή με τυχόν μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεόμενα με την πορεία της μετοχής της Εταιρείας, πλην όμως δύνανται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, σύμφωνα με τα παρακάτω οριζόμενα (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών). Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό

Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία. Στα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν καταβάλλεται κάποια 'σημαντική αποδοχή' (βλ. τα στοιχεία για τον καθορισμό της σημαντικής αποδοχής παρακάτω στην παρούσα), παρά μόνο αμοιβή για τις υπηρεσίες που παρέχουν στην Εταιρεία και τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του.

Η Εταιρεία δύναται, με σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, να χορηγεί τις ως άνω σταθερές αποδοχές αντλώντας 'λογιστικά' τα σχετικά ποσά από κέρδη προηγούμενων χρήσεων τα οποία αποθησαυριζόμενα σε βάθος εταιρικών χρήσεων, ήτοι μεταφερόμενα διαδοχικά στα κέρδη εις νέον, δεν λογίζονται πλέον ως κέρδη χρήσεως, αλλά ως ελεύθερα αποθεματικά, τα οποία δύναται να χρησιμοποιήσει η εταιρεία για την κάλυψη των αναγκών της, συμπεριλαμβανομένης και της χορήγησης αμοιβών στα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου

- **<u>Μεταβλητές Αποδοχές</u>:** Εφόσον κρίνεται τούτο αναγκαίο για την προώθηση του εταιρικού συμφέροντος, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη (όχι όμως και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά) δύνανται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο, οι οποίες συνδέονται με μη χρηματοοικονομικά κριτήρια απόδοσης, τα οποία συναρτώνται με την πορεία της Εταιρείας και τη βέλτιστη λειτουργία αυτής, ιδίως σε σχέση με την άρτια υλοποίηση των στρατηγικών της Εταιρείας και της εποπτείας του τρόπου υλοποίησης των στόχων της και των επιχειρηματικών στρατηγικών της, την επίτευξη υψηλών επιπέδων διαφάνειας κατά τη λειτουργία της Εταιρείας και του ομίλου και της βελτίωσης των δομών εποπτείας της Εταιρείας και του ομίλου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών, αλλά και λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας (λ.χ. Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού), ελέγχουν ετησίως την απόδοση των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και προτείνουν αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών – συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών – σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών που αφορούν τα ίδια ή και συνδεδεμένα με αυτά μέρη.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δύναται να δώσει η Εταιρεία εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά κριτηρίων, τα οποία δεν συνδέονται με τη χορήγηση σε αυτά κινήτρων τα οποία δεν συνάδουν με τον εποπτικό τους ρόλο εντός της Εταιρείας και οδηγούν στην ανάληψη υπέρμετρων κινδύνων σε σχέση με το επιχειρηματικό μοντέλο της Εταιρείας, ώστε να διαφυλάσσεται ο ρόλος και η αποστολή τους εντός της Εταιρείας.

Για το λόγο αυτό δεν ισχύουν τα οριζόμενα ως άνω υπό Γ.1 για τους στόχους χορήγησης των μεταβλητών αποδοχών που συνδέονται με χρηματοοικονομικά κριτήρια (δηλ. οι οικονομικοί στόχοι). Αντίθετα,

αναλογικά εφαρμόζονται και για το σύστημα υπολογισμού των μεταβλητών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών, οι εξής:

1. Οι άνωθι υπό Γ.1.2 στόχοι στρατηγικοί και λειτουργικοί στόχοι.
2. Οι άνωθι υπό Γ.1.3 στόχοι αναφορικά με το περιβάλλον και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Η αξιολόγηση της επίτευξης των ως άνω στόχων διενεργείται με τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των ποσοτικών στόχων ή/και την εξέταση της πληρότητας υλοποίησης των ποιοτικών (στόχοι on/off) και καθορίζει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν.

Πέραν των παραπάνω στόχων που συναπαρτίζουν το σύστημα μεταβλητών αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, λαμβάνει υπόψη της και περαιτέρω κριτήρια διαμόρφωσης των αποδοχών αυτών. Τα σημαντικότερα εκ των **κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών** για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη είναι ενδεικτικά τα εξής:

- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. εποπτικές ικανότητες, κριτική αξιολόγηση των αποφάσεων των Εκτελεστικών μελών και της λοιπής εκτελεστικής διοίκησης κ.ο.κ.
- Ακαδημαϊκό υπόβαθρο.
- (Προηγούμενη) εργασιακή εμπειρία.
- Αποτελεσματική άσκησης εποπτείας των Εκτελεστικών Μελών, συμπεριλαμβανομένης και της παρακολούθησης των επιδόσεών τους.
- Έκφραση αξιόλογων απόψεων, εν είδη εποικοδομητικής κριτικής, σχετικά με τις προτάσεις που υποβάλλουν τα Εκτελεστικά Μέλη, βάσει υφιστάμενων πληροφοριών.
- Τυχόν επιπλέον αρμοδιότητες εντός της Εταιρείας (λ.χ. συμμετοχή σε επιτροπές).
- Ανάγκη για προσέλκυση και παραμονή στην Εταιρεία προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία.
- Συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Τα παραπάνω κριτήρια δεν είναι εξαντλητικά, ούτε απαιτείται κάθε φορά να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο αυτών, ενόψει του καθορισμού των προς χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών και σε δεύτερο χρόνο του Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογούν τα παραπάνω κριτήρια, δίδοντας κατά την κρίση τους συγκεκριμένη βαρύτητα σε ορισμένα εξ αυτών προκειμένου να καθορίσουν το ύψος των μεταβλητών αποδοχών. Η Εταιρεία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρείας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο.

Ειδικότερα, αναφορικά με τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω κριτήρια απόδοσης, η Επιτροπή Αποδοχών σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου

Δυναμικού και σε δεύτερο χρόνο το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού αυτό έχει λάβει τη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών, προκειμένου να εκτιμήσουν το βαθμό πλήρωσης των παραπάνω κριτηρίων βασίζονται:

(α) στις ετήσιες αξιολογήσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) στην παρακολούθηση των επιδόσεων της Εταιρείας και

(γ) στις ανάγκες επιβράβευσης των Εκτελεστικών Μελών για το ρόλο τους, επί σκοπώ διατήρησής τους και χορήγησής τους υψηλότερων κινήτρων, ώστε να παραμείνουν στην Εταιρεία.

Στις χορηγούμενες στα Μη Εκτελεστικά Μέλη μεταβλητές αποδοχές εντάσσονται κάθε τέτοιου είδους αποδοχές, όπως και όλως ενδεικτικά μετρητά (bonus), συμμετοχή σε προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης, προγράμματα δωρεάν διάθεσης μετοχών, συμμετοχή σε καθαρά κέρδη χρήσης και σε κέρδη προηγούμενων χρήσεων κ.ο.κ., οπότε και θα ισχύουν τα ειδικότερα οριζόμενα παραπάνω υπό Γ.1 για τα Εκτελεστικά Μέλη. _Επίσης, η Εταιρεία δύναται, με σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, να χορηγεί τις ως άνω μεταβλητές αποδοχές αντλώντας 'λογιστικά' τα σχετικά ποσά από κέρδη προηγούμενων χρήσεων τα οποία αποθησαυριζόμενα σε βάθος εταιρικών χρήσεων, ήτοι μεταφερόμενα διαδοχικά στα κέρδη εις νέον, δεν λογίζονται πλέον ως κέρδη χρήσεως, αλλά ως ελεύθερα αποθεματικά, τα οποία δύναται να χρησιμοποιήσει η εταιρεία για την κάλυψη των αναγκών της, συμπεριλαμβανομένης και της χορήγησης αμοιβών στα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.

- **Άλλες αποδοχές:** Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών, ώστε να μη χάνουν την ιδιότητά τους ως ανεξάρτητοι, δύναται να παρέχουν και ειδικές υπηρεσίες στην Εταιρεία ή/ και σε θυγατρικές της εταιρείες βάσει ειδικής σχέσης, συνάπτοντας συμβάσεις υπηρεσιών, έργου ή εντολής με την Εταιρεία, για υπηρεσίες οι οποίες συνάδουν με τον μη εκτελεστικό τους ρόλο εντός της Εταιρείας, λαμβάνοντας αμοιβή υπό τις προϋποθέσεις της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της.
- **Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης:** Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- **Άλλες παροχές:** Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σε Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλόγως πρόσθετων καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών σχεδίων της Εταιρείας. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και τις πολιτικές της Εταιρείας. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες αφορούν ενδεικτικά σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

6. Η Έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη

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. Ποσοτικά Κριτήρια

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.

7. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Στις περιπτώσεις καταβολής στα υποκείμενα στην παρούσα πρόσωπα μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρεία θα πρέπει να φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά.

Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που αυτές χορηγούνται, θα πρέπει να τίθενται από την Εταιρεία συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου. Σε κάθε περίπτωση οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν δύνανται να ξεπερνούν το 25% ετήσιων σταθερών αποδοχών.

8. Προκαταβολή αμοιβών

Η Εταιρεία μπορεί να επιτρέψει την προκαταβολή των καταβαλλόμενων στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποδοχές κατά τη διάρκεια της εκάστοτε χρήσης την οποία αφορούν. Οι προκαταβολές αυτές μπορούν να καταβάλλονται, αντλούμενες από λογαριασμούς ελεύθερων αποθεματικών της Εταιρείας, που έχουν δημιουργηθεί σε βάθος των χρόνων από συσσωρευμένα κέρδη προηγούμενων χρήσεων, όπως ειδικότερα αναφέρεται ως άνω υπό 5.Γ, καθώς δεν πρόκειται για αμοιβές συνιστάμενες σε κέρδη, οι προκαταβολή των οποίων δεν επιτρέπεται.

9. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Άπαντα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία είτε όχι, δύνανται να λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά τα ως άνω. Το σύνολο των αποδοχών τους διαμορφώνεται από το άθροισμα της ανωτέρω βασικής ετήσιας αμοιβής για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τις υποχρεώσεις που αυτή συνεπάγεται, της συμφωνηθείσας αμοιβής στο πλαίσιο των επιμέρους συμβάσεων μεταξύ της Εταιρείας και αυτών, ή και συνδεδεμένων με αυτούς προσώπων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014, για υπηρεσίες προς την Εταιρεία **βάσει ειδικής εργασιακής σχέσης,** οι οποίες καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου και μεταβλητές αποδοχές, για τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με τα ανωτέρω, τα είδη και τα κριτήρια χορήγησης των οποίων διέπονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Οι συμβάσεις τις οποίες η Εταιρεία δύναται να συνάπτει με τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, λόγω της οργανικής τους θέσης, θα εμπεριέχουν όλως συνήθεις όρους σχετικά με τις προθεσμίες προειδοποίησης, τους όρους καταγγελίας, τις αποζημιώσεις καταγγελίας και τυχόν συνταξιοδοτικές παροχές, οι οποίοι δεν θα εκφεύγουν των νομίμων ορίων και θα ανταποκρίνονται στην απόδοση που έχει το πρόσωπο που αφορά.

10. 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

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία,

σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου. Ειδικότερα, σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών. Ομοίως, εάν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητικό τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών. Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Προσωπικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.
Επίσης, αν προκύψει εκ των υστέρων, ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Η περίοδος αναβολής καταβολής των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να κυμαίνεται από τρεις (3) έως έξι (6) μήνες. Την απόφαση μπορεί να λαμβάνει, εφόσον το κρίνει σκόπιμο το Διοικητικό Συμβούλιο, ταυτόχρονα με την απόφαση περί χορήγησής τους, ενώ δεν αποκλείεται – αναλόγως των εκάστοτε συντρεχουσών περιστάσεων – να αποφασιστεί και η αναβολή καταβολής αυτών για μικρότερο ή / και μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Οι ρυθμίσεις malus δύναται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών (Clawback) η Εταιρεία δύναται να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρεία από υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του ενός (1) έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής

των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

11. Δημοσιοποιήσεις αμοιβών

Κάθε οικονομικό έτος θα συντάσσεται Έκθεση Αποδοχών των προσώπων που υπόκεινται στην παρούσα, ήτοι των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας,, η οποία θα συμπεριλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της κλειόμενης χρήσεως που αφορά και θα περιλαμβάνει το σύνολο των αποδοχών που καταβλήθηκαν σε κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, από την Εταιρεία και άλλες εταιρείες του ομίλου για τις υπηρεσίες τους προς την Εταιρεία και προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε μισθό, bonus καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων ή παροχών που χορηγήθηκαν, σύμφωνα με τα ειδικότερα αναφερόμενα στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Ν. 4706/2020 και τον Κώδικα.

12. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Για την υλοποίηση αυτής, η Επιτροπή Αποδοχών υποβάλλει εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, στην οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία (αποδοχές, είδος και μορφή αποδοχών κ.λπ.) επί των οποίων είναι αναγκαίο να εφαρμοστεί παρέκκλιση, καθώς και οι λόγοι που την καθιστούν αναγκαία , μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται και οι λόγοι που καθιστούν την παρέκκλιση αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή των θυγατρικών της εταιρειών ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν της παραπάνω σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, αποφασίζει επί της αναγκαιότητας της παρέκκλισης και επί των στοιχείων επί των οποίων μπορεί αυτή να εφαρμοστεί. Εφόσον απαιτείται ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, τούτο τίθεται υπόψη της προς ψήφιση. Σε κάθε περίπτωση, οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.

13. Ο Έλεγχος εφαρμογής – Μέτρα για την εφαρμογή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικών προτάσεων και εισηγήσεων της Επιτροπής Αποδοχών. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την ευθυγράμμισή της με τους κινδύνους που διατρέχει η Εταιρεία, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και αφετέρου εισηγείται διορθωτικές ενέργειες, σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μία (1) φορά το χρόνο, σε ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Επιτροπή Ελέγχου και τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου.

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, θα πρέπει από μέρους της Επιτροπής Αποδοχών σε συνεργασία με την Επιτροπή Ελέγχου, αφενός να εντοπίζεται, χαρακτηρίζεται και αξιολογείται το εκάστοτε τυχόν ανακύπτον περιστατικό ως σύγκρουση συμφερόντων, αναλόγως της σημαντικότητάς του (materiality) και αφετέρου, να υποδεικνύεται ενδεικτικώς και κατά περίπτωση η απαγόρευση στα εμπλεκόμενα πρόσωπα συμμετοχής σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με το θέμα του περιστατικού, η εξαίρεσή τους από επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα, ο περιορισμός πρόσβασής τους σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό, όπως και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων τους σε άλλα πρόσωπα. Παράλληλα, απαγορεύεται να συμμετέχουν στις διαδικασίες και ειδικά σε συνεδριάσεις για τον καθορισμό της δομής και του ύψους των αποδοχών ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό καθώς και συνδεδεμένα με αυτόν μέρη.

14. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών[1]

Μεταξύ των κυρίων καθηκόντων της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου και των λοιπών ανώτερων διευθυντικών στελεχών, ώστε οι αποδοχές καθαυτές, αλλά και τα κριτήρια διαμόρφωσης αυτών, να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις συνθήκες του τομέα δραστηριοποίησής της.

Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει τις κάτωθι βασικές αρμοδιότητες:

[1] Σημειώνεται, ότι για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών εδώ αποτυπώνονται μόνον οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αναφορικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας. Το παρόν κεφάλαιο ισχύει με την επιφύλαξη και συμπληρωματικά με τα οριζόμενα στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (εκδ. Ιουνίου 2021) και ιδίως τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και τους λοιπούς εσωτερικούς κανονισμούς και πολιτικές της Εταιρείας που ρυθμίζουν μεταξύ άλλων το ρόλο της Επιτροπής αυτής.

- Τη διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.
- Την υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.
- Ειδικότερα, την υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την αμοιβή κάθε Εκτελεστικού Μέλους, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή αυτών μεταβλητές αποδοχές.
- Την εξέταση και υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν τούτο απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών, εφόσον διατίθενται.
- Την υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Την τακτική επανεξέταση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την Εταιρεία.
- Την εξέταση των παρεχόμενων δια της ετησίας έκθεσης αποδοχών πληροφοριών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- Τη διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο ως προς την ανάγκη για εκ νέου έγκριση της παρούσας από τη Γενική Συνέλευση, λόγω του ότι έχει τυχόν σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες αυτή καταρτίσθηκε, καθώς και η εν γένει διατύπωση προτάσεων σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η ανωτέρω καταγραφή των κυρίων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Αποδοχών δεν είναι εξαντλητική.
Η Επιτροπή Αποδοχών θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά και τουλάχιστον **δύο (2) φορές ανά έτος**, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.
Η Επιτροπή Αποδοχών μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της από την Εταιρεία παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

15. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική συντάχθηκε και υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, εγκρίθηκε και τέθηκε το πρώτον σε ισχύ με την από 21.7.2020 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και εν συνεχεία τροποποιήθηκε δυνάμει της από 14.7.2021 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με την οποία επικαιροποιήθηκε,, σε συμμόρφωση με τις προβλέψεις του ν. 4706/2020, τροποποιήθηκε εκ νέου δυνάμει της από 18.7.2022 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Η παρούσα Πολιτική αποδοχών θα έχει διάρκεια ισχύος τέσσερα (4) έτη από την τον πρώτον ως άνω θέσπισή της.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση με έγγραφη πρόταση και σχετική έκθεση από το Διοικητικό Συμβούλιο προς την Γενική Συνέλευση, που πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, η οποία θα αποφασίσει για την αντικατάσταση ή την τροποποίηση της, πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.