

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΜΕΛΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΗΣ /
ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ

ΕΚΔΟΣΗ
1.0

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ
29-04-2024



I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Εταιρεία, θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών για τα μέλη του διοικητικού της συμβουλίου («Διοικητικό Συμβούλιο» ή «Δ.Σ»), σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018 (η «Πολιτική Αποδοχών»). Αφορά τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (και του Αναπληρωτή του, εάν υπάρχει).

Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζει η Εταιρεία, βασίζεται σε παραμέτρους που έχουν σκοπό να βελτιστοποιήσουν την εύρυθμη, αποτελεσματική, ουσιαστική και σύννομη λειτουργία της, παραμένοντας ανταγωνιστική σε επίπεδα αμοιβών. Παράλληλα αποσκοπεί στην εξάλειψη της ανάληψης κινδύνων όπου αυτοί έχουν κριθεί ανεπιθύμητοι ή τον περιορισμό τους σε αποδεκτά και ασφαλή πλαίσια όπου η ανάληψη κινδύνων επιτρέπεται, ως επίσης και στην αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων. Επίσης, αποσκοπεί στην παροχή κινήτρων για την μακροπρόθεσμη παραμονή και εξέλιξη στην Εταιρεία.

II. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

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

Σταθερές Αποδοχές

Ως **σταθερές αποδοχές** νοούνται:

- α. αμοιβές Δ.Σ. ή/και ετήσιες αποδοχές Μέλους του Δ.Σ., κατά περίπτωση,
- β. αμοιβές από συμμετοχή σε Επιτροπές,
- γ. παροχές σε είδος, όπως ασφαλιστική κάλυψη κ.λπ.

Οι σταθερές αποδοχές είναι ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων, που χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση. Τα κριτήρια/συνιστώσες για τη χορήγηση και τον υπολογισμό του ύψους των εν λόγω αποδοχών, από τα οποία εξαρτώνται είναι η συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου/Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και το εύρος της εκτέλεσης καθηκόντων και του χειρισμού καθημερινών ζητημάτων διαχείρισης, καθώς και με την ευθύνη, το ρόλο και την εμπειρία του μέλους. Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι ευρύτερες οικονομικές και πληθωριστικές συνθήκες.



Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν πρόσθετες πληρωμές σε μετρητά ή μετοχές ή διανομή κερδών ή άλλες παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα κριτήρια σε συσχέτιση επίτευξης βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιχειρησιακών και οικονομικών στόχων όπως ορίζονται κατά καιρούς από το Δ.Σ.

Μεταβλητές αποδοχές δίνονται εκτάκτως και όχι σε τακτική βάση σε περιπτώσεις επίτευξης σημαντικών στόχων και σε συνδυασμό με τα εταιρικά οικονομικά αποτελέσματα και συνιστούν κατ' ουσίαν πρόσθετα κίνητρα με τη μορφή μεταβλητών αποδοχών συναρτώμενων με βραχυπρόθεσμους ή/και μεσοπρόθεσμους εταιρικούς στόχους. Προϋπόθεση για την καταβολή τους είναι η σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σε εκτέλεση σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με την οποία θα ορίζονται και οι ειδικές προϋποθέσεις καταβολής αυτών. Οι μεταβλητές αμοιβές επίσης αποσκοπούν στην υπεύθυνη διαχείριση και είναι δυνατόν να συνδέονται με μακροπρόθεσμα κίνητρα όπως διάθεση μετοχών, ή άλλου πρόσφορου μέσου.

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομικό πλαίσιο, μπορεί να αποφασίσει να υιοθετήσει Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών ή Πρόγραμμα Δικαιωμάτων Προαίρεσης Μετοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.

Πρόσθετες Παροχές

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί πρόσθετα οφέλη στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση το νομικό πλαίσιο για κάθε κατηγορία (Εκτελεστικά Μέλη, Μη Εκτελεστικά Μέλη, Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη) και τη συγκριτική αξιολόγηση ανάλογων παροχών στην αγορά, όπως εταιρικό αυτοκίνητο, ιδιωτική ασφάλιση υγείας, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, επίδομα καυσίμων και αποζημίωση επαγγελματικών εξόδων που πραγματοποιήθηκαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Η Εταιρεία, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να εξετάσει πρόσθετες παροχές προκειμένου να προσελκύσει, να προσλάβει, να παρακινήσει και να διατηρήσει σε μακροπρόθεσμη βάση τα καταλληλότερα στελέχη. Θεωρούνται εθελοντικές παροχές που καταβάλλονται από την Εταιρεία με την επιφύλαξη του δικαιώματος της να τις ανακαλέσει, να τις τροποποιήσει ή να τις καταργήσει ανά πάσα στιγμή.



III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ

Η Εταιρεία έχει ορίσει μία ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα μέλη της οποίας (και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου) δεν ασκούν καμία εκτελεστική λειτουργία στην Εταιρεία. Όλα τα μέλη αυτής είναι εγνωσμένης αξίας και εμπειρίας πρόσωπα.

Εκτελεστικά μέλη

Στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, πλην των ανεξάρτητων, καταβάλλονται σταθερές, μεταβλητές αποδοχές και πρόσθετες αποδοχές στις οποίες περιλαμβάνονται:

- 1) Αμοιβές από συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου
- 2) Αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίες καταγγέλλονται σύμφωνα με τις γενικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου
- 3) Αμοιβές σε περίπτωση συμμετοχής αυτών σε τυχόν επιτροπές της Εταιρείας
- 4) Δικαιώματα προαίρεσης
- 5) Συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας
- 6) Συνταξιοδοτικά ή/και ασφαλιστικά προγράμματα

Η διαδικασία καθορισμού και χορήγησης των αποδοχών θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό, και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Για το σκοπό αυτό, η διαδικασία αυτή ανατίθεται αρχικά στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, όπως αυτή προβλέπεται και ρυθμίζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και ακολούθως υποβάλλεται σε έγκριση από το Δ.Σ. της Εταιρείας.

Η τελική απόφαση βαρύνει το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει πλήθος παραμέτρων υπ' όψη του με τελικό σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας και του Ομίλου. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Οι συνθήκες της αγοράς και του κλάδου,
- Η αξιοκρατία και η δίκαιη ανταμοιβή σε συνδυασμό με την εν γένει απόδοσή τους,
- Η νομοθεσία και οι εργασιακοί κανόνες,
- Το συμφέρον των μετόχων της, των πελατών και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου σε σχέση με τις δυνατότητες της Εταιρείας και του Ομίλου,



- Η αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων ρητά συμπεριλαμβανομένου και του κινδύνου βιωσιμότητας και η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων,
- Η επήρεια του μισθολογικού και μη κόστους στους δείκτες ρευστότητας, επάρκειας κεφαλαίων κλπ.,
- τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρίες.

Οι μεταβλητές αποδοχές, όταν καταβάλλονται, κρίνονται μη σημαντικές ως ποσοστό επί του κύκλου εργασιών και του γενικού κόστους λειτουργίας. Μέρος ή το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να μην είναι σε χρήμα, αλλά σε μετοχές της Εταιρείας ή δικαιώματα προαίρεσης ή άλλα μέσα μακροπρόθεσμου χαρακτήρα όταν οι συνθήκες για τέτοιες κινήσεις επιτρέπονται ή θεωρούνται ευνοϊκές.

Δεν προβλέπεται περίπτωση αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών. Η εκτίμηση του βαθμού στον οποίο πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης των μεταβλητών αποδοχών βασίζεται στην επίτευξη στόχων βάσει οικονομικών κριτηρίων (π.χ. ΕΒΤ, ύψος κύκλου εργασιών) ή/και ποιοτικών κριτηρίων που είναι μετρήσιμα, στην απόδοση των μελών, καθώς και στο ρόλο και τις αρμοδιότητές τους.

Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη

Οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ., πλην των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στα οποία δεν καταβάλλονται μεταβλητές αμοιβές, δεν είναι εγγυημένες, ούτε καταβάλλονται σε τακτική βάση και είναι στην διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, συνδέονται δε συνήθως με τις επιδόσεις ή την συνέπεια στην υλοποίηση των στόχων που τίθενται κάθε φορά. Σημαντικός παράγων παροχής μεταβλητών αμοιβών είναι πάντοτε οι κρατούσες οικονομικές συνθήκες, και η οικονομική κατάσταση και η βιωσιμότητα της Εταιρείας στην δεδομένη περίοδο.

Ένα ανεξάρτητο μη- εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. μπορεί επίσης, να λάβει πρόσθετη αμοιβή ή παροχές από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη εταιρεία, επιπλέον της αμοιβής τους, για πρόσθετες υπηρεσίες, υπό την προϋπόθεση ότι η αμοιβή ή το όφελος δεν είναι σημαντικό σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται παρακάτω. Σε τέτοια περίπτωση η ανεξαρτησία του μέλους σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στο άρθρ. 9 του Ν. 4706/2020 και η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας σε σχέση με τα μέλη του Δ.Σ. δεν επηρεάζεται.



Σημαντική Αμοιβή

Αναφορικά με την εκτίμηση εάν αμοιβή ή παροχή προς μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και/ή υποψήφιο μέλος θεωρείται σημαντική κατά τρόπο ώστε να δημιουργεί σχέση εξάρτησης από την Εταιρεία, θα λαμβάνονται υπόψη και θα αξιολογούνται κατά περίπτωση τα παρακάτω κριτήρια:

- Σημαντική αμοιβή θα θεωρείται 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.
- Για την εκτίμηση εάν μία αμοιβή είναι σημαντική ή όχι θα λαμβάνεται υπόψη η συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, στο μέτρο που είναι γνωστή στην Εταιρεία.
- Θα συνεκτιμάται α) εάν η αμοιβή είναι πάγια ή έκτακτη β) η περιοδικότητά της γ) το ύψος της αμοιβής

Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές, είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, είτε καταφανώς δεν επηρεάζουν τα οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του. Ως τέτοιες κατ' αρχήν νοούνται οι αμοιβές που καταβάλλονται για την παράσταση μελών ΔΣ στις επιτροπές της Εταιρείας.

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως το ύψος της οποίας ορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία με την επιφύλαξη των οριζόμενων στα άρθρα 110-112 του Ν. 4548/2018 όπως ισχύει.

Οι οργανωτικές δομές, η φύση, η εσωτερική οργάνωση και το μέγεθος της Εταιρείας επιτρέπουν τον απρόσκοπτο έλεγχο των κινδύνων που είναι εκτεθειμένη η Εταιρεία και της επιτρέπουν τον ομαλό σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών.



IV. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ – ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

A. Έγκριση

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών, κατόπιν πρότασης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης και η διάρκειά της ορίζεται σε τέσσερα έτη από την έγκρισή της ενώ η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών. Παράλληλα αναθεωρεί και καταρτίζει νέα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης αναρτάται και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

B. Αναθεώρηση

Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρείται τακτικά με σκοπό την πλήρη εναρμόνισή της με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας, κατόπιν πρότασης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Λόγω του μεγέθους και της δομής της Εταιρείας, ο έλεγχος, η παρακολούθηση της εφαρμογής και η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών γίνεται συλλογικά από το Διοικητικό Συμβούλιο και την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, καταβάλλοντας κάθε προσπάθεια να συνάδει με την αρχή της χρηστής διοίκησης. Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων 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.



Γ. Συγκρούσεις Συμφερόντων

Αναφορικά με τα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων, τα μέλη Δ.Σ. απέχουν από τη συμμετοχή σε συζητήσεις, παρεμβάσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων του Δ.Σ. οι οποίες τους εκθέτουν σε κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και σχετικά με τις προσωπικές αμοιβές τους. Τα μέλη Δ.Σ. οφείλουν να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τα καθήκοντά τους απέναντι στην Εταιρεία.

V. ΕΚΘΕΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να καταρτίσει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική Αποδοχών για το τελευταίο οικονομικό έτος. Σημειωτέον ότι οι αμοιβές των μελών Δ.Σ. συμπεριλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση Δ.Σ. που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των οικονομικών καταστάσεων. Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική Γενική Συνέλευση. Μετά τη Γενική Συνέλευση, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών. Η Εταιρεία δύναται να διατηρεί την έκθεση αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο για χρονικά διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας, με την προϋπόθεση ότι δεν θα περιέχει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον στην έκθεση αποδοχών έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες που απαιτούνται από το Νόμο.