



ΟΜΙΛΟΣ ΙΝΤΕΑΛ ΑΒΕΕΔΕΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)
Όπως αυτή υποβάλλεται προς έγκριση από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση της 02.12.2021

Περιεχόμενο

1. Εισαγωγή	2
2. Σκοπός	2
3. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.	3
4. Πως η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας	3
5. Πως ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας	4
6. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	5
7. Η Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών όπου αυτό ειδικώς ορίζεται)	7
8. Προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών καθώς και της ανάκτησης αυτών από την Εταιρεία.....	8
9. Συμβάσεις εργασίας της Εταιρείας με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	9
10. Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας	9
11. Πολιτική Προσλήψεων.....	9
12. Αρμόδια Όργανα-Διαδικασία-Λοιπές Διατάξεις	10
13. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών	10
14. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών	11
15. Έλεγχος εφαρμογής	11
16. Δικαιώματα συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Προγράμματα Διάθεσης Μετοχών της Εταιρείας	11
17. Αρχείο αλλαγών	12

1. Εισαγωγή

Θεσπίζεται από τον ΟΜΙΛΟ INTEAL ABEEDES (εφεξής «Εταιρεία») πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 «περί Ανωνύμων Εταιριών» και του άρθρου 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών αποτελεί τροποποίηση της από 30/06/2021 εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών από την γενική συνέλευση, όπως αυτή εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την 10^η Νοεμβρίου 2021. Το Διοικητικό Συμβούλιο την υποβάλλει προς έγκριση στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν.4548/2018, η οποία θα πραγματοποιηθεί την 2^α Δεκεμβρίου 2021.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας εξασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση της με τις αρχές της έτσι ώστε να αποτρέπει σύγκρουση συμφερόντων τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην αναθεώρηση πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών του ανθρώπινου δυναμικού.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας.

Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών κατά τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο, υποβάλλει πρόταση τροποποίησης προς τη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά οι παροχές είναι ανταγωνιστικές και ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους. Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών – εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και δίνει κίνητρο στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας να δρουν προς όφελος του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του λειτουργεί με βάση τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ιδίου και της Εταιρείας καθώς και τις λοιπές εσωτερικές διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρείας. Η παρούσα πολιτική αποδοχών περιλαμβάνει, τα ισχύοντα για τον καθορισμό των αποδοχών και λοιπών παροχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προκειμένου η Γενική Συνέλευση των μετόχων να αποφασίζει αιτιολογημένα επί αυτών.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, λαμβάνοντας ως τόση υπόψη μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερόμενων μερών, όπως είναι οι υπάλληλοι. Η Πολιτική Αποδοχών διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <https://idealgroup.gr/>

3. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις αρχές ορθής εταιρικής διακυβέρνησης έχει συστήσει Επιτροπών Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (για τις ανάγκες της παρούσας η «**Επιτροπή Αποδοχών**»), η οποία αποτελεί επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου και λειτουργεί, μεταξύ άλλων, υποστηρικτικά προς το ρόλο αυτού αναφορικά με ζητήματα αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Αρμόδια για την κατάρτιση ενός πρώτου σχεδίου αναθεώρησης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι η Επιτροπή Αποδοχών, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, το οποίο υποβάλλει ως πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο με τη σειρά του οριστικοποιεί αυτό και το υποβάλλει προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας. Για τον σκοπό αυτό η Επιτροπή Αποδοχών δύναται να λαμβάνει κάθε αναγκαία συνδρομή από τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας ή/και από εξωτερικούς εξειδικευμένους συμβούλους.

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχέδιο των τροποποιήσεων/αναθεωρήσεων της Πολιτικής περιγράφοντας και επεξηγώντας αυτές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να κάνει αποδεκτή την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών ή/και να επιφέρει τροποποιήσεις στο σχέδιο της Πολιτικής.

- Η Επιτροπή Αποδοχών προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω του Προέδρου του για τα μέλη του Δ.Σ. της:
 - Τις αρχές και τον τρόπο καταβολής των αμοιβών των μελών του Δ.Σ.
 - Τα κριτήρια (π.χ. σύγκριση με συγκεκριμένες εταιρείες με βάση το μέγεθος, το είδος της εταιρείας κλπ) τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη για να καθοριστεί το επίπεδο αποδοχών των μελών Δ.Σ.
 - Το συνολικό ποσό για τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και σε Επιτροπές του.
 - Την υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές των μελών του Δ.Σ.
 - Τυχόν παροχές οι οποίες είναι στο πλαίσιο των πολιτικών της Εταιρείας για Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου/ ή και τους εργαζόμενους της Εταιρείας και έχουν εφαρμογή σε μέλη του Δ.Σ.
 - Την διατύπωση προτάσεων προς το Δ.Σ. ως προς την ανάγκη για εκ νέου αναθεώρηση και επανέγκριση της παρούσας από τη Γενική Συνέλευση.
- Επίσης, η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται στο Δ.Σ. και αυτό με τη σειρά του στη Γ.Σ. των μετόχων, το σύνολο των αμοιβών του Προέδρου του Δ.Σ., στην περίπτωση όπου οι αμοιβές του διαφοροποιούνται από αυτές των λοιπών μελών του Δ.Σ.

Η ανωτέρω καταγραφή των κυρίων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Αποδοχών δεν είναι εξαντλητική.

4. Πως η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας

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 και τους εργαζόμενους.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών παρακολουθήσεων ή και ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθορισθεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

Η Πολιτική Αποδοχών προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να εναρμονίσει περισσότερο τα συμφέροντά τους με εκείνα της Εταιρείας καθώς τα απαιτούμενα κριτήρια βασίζονται στους δείκτες της μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας. Επίσης, παρέχει μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με αντάλλαγμα είτε με τη μορφή τίτλων είτε με τη μορφή μετρητών, με μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης, τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα των Εκτελεστικών Μελών με τα συμφέροντα των μετόχων όσον αφορά τη δημιουργία αξίας.

Η Πολιτική Αποδοχών δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

5. Πως ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας

Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, 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.

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. Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών δεν δύνανται να συγκριθούν με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

6. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

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

- Ετήσιες Σταθερές αποδοχές: Αφορούν τον ετήσιο μισθό, ενώ δεν προβλέπεται αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Η ετήσια σταθερή αμοιβή καθορίζεται σύμφωνα με τους όρους της αντίστοιχης ατομικής σύμβασης εργασίας και υπόκεινται σε όλες τις νόμιμες κρατήσεις και επιβαρύνσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, ωστόσο οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Στην ψηφοφορία του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν τα Εκτελεστικά Μέλη.
- Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών: το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει τα κριτήρια απόδοσης για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος. Οι στόχοι που τίθεται βασίζονται σε οικονομικά κριτήρια, ενδεικτικά αναφέρεται το EBITDA και τα έσοδα πωλήσεων αλλά και σε ποιοτικά κριτήρια.
- Συμμετοχή στα Καθαρά Κέρδη: 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. Ο προσδιορισμός και η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν εγκρίσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της, αφού έχουν προηγηθεί σχετικές προτάσεις και εισηγήσεις της Επιτροπής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο.
- 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. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε ΕΥΡΩ 5 εκ. (πέντε εκατομμύρια ευρώ) για το σύνολο των αξιώσεων και για όλους τους ασφαλισμένους σωρευτικά, το όριο αυτό μπορεί να τροποποιηθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Άλλες παροχές: Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως ιδιωτική ασφάλιση ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, εταιρικό αυτοκίνητο και έξοδα κίνησης, πρόγραμμα τηλεφωνίας και λοιπές παροχές. 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 την Πολιτική 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.
- Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών: η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει σύμφωνα με το άρθρο 113 Ν.4548/2018, πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, εφόσον το σύνολο της ονομαστικής αξίας των προς διάθεση μετοχών δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την

ημερομηνία λήψης της απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση.

- Δωρεάν διάθεση μετοχών: η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει, κατ' άρθρο 114 Ν.4548/2018, πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, εφόσον η ονομαστική αξία των προς διάθεση μετοχών, αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των μετοχών που ενδέχεται να διατεθούν με βάση τυχόν εκκρεμή δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών του άρθρου 113 Ν. 4548/2018, δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση.

Αναφορικά με τα ανωτέρω προγράμματα διάθεσης μετοχών με την μορφή δικαιώματος προαίρεσης και της δωρεάν διάθεσης, διευκρινίζεται ότι δύναται να λειτουργήσουν συνδυαστικά μεταξύ τους ή και μεμονωμένα.

Όταν η Εταιρεία αποφασίζει τη χορήγηση στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποδοχών βάσει μετοχών κατά τα παραπάνω, καθορίζει παράλληλα και συγκεκριμένη περίοδο κατοχύρωσης των μετοχών αυτών, η οποία μπορεί να κυμαίνεται από 1 έως 5 έτη. Πλην, όμως, η Γενική Συνέλευση που θα θεσπίσει το πρόγραμμα ή το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο έχει λάβει σχετική εξουσιοδότηση, μπορούν να αποφασίσουν για λόγους καλύτερης εξυπηρέτησης του εταιρικού συμφέροντος περίοδο κατοχύρωσης, διάφορη από την παραπάνω οριζόμενη.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών, αλλά και λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας (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.

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.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών, έχουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά ως ακολούθως:

- Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του

αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.

- Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία.
- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.
- Ακαδημαϊκό υπόβαθρο.
- Προηγούμενη εμπειρία.
- Εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας,
- Δυναμική και προοπτικές εξέλιξης (potential).
- 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.
- Αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,
- Συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.
- Ανάγκη για προσέλκυση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην 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 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. 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 Ανθρώπινου 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.

7. Η Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών όπου αυτό ειδικώς ορίζεται)

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά εταιρείες ανάλογου μεγέθους και δομής. Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλύεται ως εξής:

- Σταθερές αποδοχές: Στα Μη Εκτελεστικά μέλη καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες αφορούν την ετήσια αμοιβή τους για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των υφιστάμενων επιτροπών και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτόν ακριβώς το λόγο, τα Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με

μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με την μετοχή της Εταιρείας. Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης 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.

- Άλλες αποδοχές: Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη (όχι όμως και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά) 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. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε ΕΥΡΩ 5 εκ. (πέντε εκατομμύρια ΕΥΡΩ) για το σύνολο των αξιώσεων και για όλους τους ασφαλισμένους σωρευτικά.
- Λοιπές 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 την Πολιτική της Εταιρείας. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

8. Προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών καθώς και της ανάκτησης αυτών 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.

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.

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.

9. Συμβάσεις εργασίας της Εταιρείας με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Η διάρκεια θητείας των εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο ορίζεται σε έξι έτη, με δυνατότητα επανεκλογής, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας. Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό αυτή τους την ιδιότητα θα καθορίζεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από τη συνομολόγησή τους. Οι υπάρχουσες συμβάσεις εργασίας των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση λήξης υφιστάμενης σύμβασης εργασίας με εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας η Εταιρεία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί επίσης να εγκρίνει επιπρόσθετα κίνητρα και αποζημιώσεις.

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη Δ.Σ. πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος αυτής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών που στηρίζονται σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις, εάν ανακύψουν, θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών.

10. Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας που ταυτόχρονα τυγχάνει και εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου των θυγατρικών της εταιρειών δύναται να διατηρήσει την σύμβαση εργασίας του με θυγατρική εταιρεία. Οι αμοιβές που λαμβάνει το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από εταιρεία του Ομίλου συμπεριλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας και με τον τρόπο αυτόν εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της καθώς και τίθενται υπόψη της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, η οποία χορηγεί επί αυτών θετική ή αρνητική συμβουλευτική ψήφο. Το σύνολο των αποδοχών του εκτελεστικού μέλους καθώς και το σύνολο των παροχών από όλες τις εταιρείες (θυγατρικές και μητρική) δεν δύναται να υπερβαίνει τις εγκεκριμένες αποδοχές του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

11. Πολιτική Προσλήψεων

Σε περίπτωση πρόσληψης Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ο προσδιορισμός επιπλέον αμοιβών μπορεί να καταστεί απαραίτητος αντικαθιστώντας, για παράδειγμα, εκκρεμείς ανταμοιβές προγραμμάτων μακροπρόθεσμων κινήτρων. Τα νεοεισερχόμενα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν το ίδιο ποσό ετήσιων αποδοχών με τα υπόλοιπα Μη Εκτελεστικά

και Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοίχως, ξεκινώντας από το μήνα που εκλέγονται μέχρι το τέλος του έτους, αποσκοπώντας στο να διασφαλιστεί ότι οι εγκεκριμένες ετήσιες αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου θα παραμείνουν αμετάβλητες.

12. Αρμόδια Όργανα-Διαδικασία-Λοιπές Διατάξεις

- Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση την έκθεσή του αναφορικά με τις προτεινόμενες αναθεωρήσεις.
- Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει την εγκεκριμένη από αυτό Πολιτική Αποδοχών ή αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.
- Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων απαιτείται να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών και των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

13. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε ειδικές περιπτώσεις το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να επιτρέψει - προσωρινά - ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Διοικητικό Συμβούλιο, αποφασίζει ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της Εταιρείας, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα είναι προς όφελος των μετόχων της.

Επίσης, παρέκκλιση μπορεί να προκύψει σε περίπτωση συγκεκριμένης απόφασης της Γ.Σ., όπως ενδεικτικά σε περίπτωση απόφασης για παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή άλλων παροχών που πραγματοποιούνται βάσει διανομών μετοχών, ή και διανομής κερδών στα μέλη Δ.Σ., με βάση τις οικείες διατάξεις.

Στην περίπτωση αυτή, η παρέκκλιση εφαρμόζεται υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Η Επιτροπή Αποδοχών υποβάλλει εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, στην οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία (αμοιβές και αποδοχές) επί των οποίων είναι αναγκαίο να εφαρμοστεί παρέκκλιση, καθώς και οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, 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 σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών, αποφασίζει επί της αναγκαιότητας της παρέκκλισης και επί των στοιχείων (αμοιβών και αποδοχών) επί των οποίων μπορεί να εφαρμοστεί. Εφόσον απαιτείται ειδική απόφαση της Γ.Σ. υποβάλλει το θέμα προς ψήφιση στην Γ.Σ..
- το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει την παρέκκλιση στην Έκθεση Αποδοχών του επόμενου έτους από αυτό κατά το οποίο εφαρμόστηκαν τυχόν παρεκκλίσεις, καθώς και τις πληροφορίες που αφορούν στις παρεκκλίσεις αυτές.

Όλες οι παρεκκλίσεις πρέπει να εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο και να συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών, η οποία υποβάλλεται προς

έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

14. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

15. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών η οποία υποβάλλει σχετικές προτάσεις και εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ειδικότερα η Επιτροπή Αποδοχών επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωση 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.

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.

16. Δικαιώματα συμμετοχής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Προγράμματα Διάθεσης Μετοχών της Εταιρείας

Η Εταιρεία θέσπισε Πρόγραμμα Διάθεσης Μετοχών κατόπιν της από 30.06.2021 εξουσιοδότησης, κατ' άρθρο 113 παρ.4 του Ν.4548/2018 της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με Δικαιούχους μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Στελεχών της Εταιρείας καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 Ν.4308/2014. Η διάρκεια του Προγράμματος είναι 61 μήνες και λήγει την 31^η Αυγούστου 2026.

17. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	27/07/2020	Αρχική έκδοση πολιτικής	Έγκριση με την από 27.07.2020 Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων
2	30/06/2021	2η έκδοση Πολιτικής	Έγκριση με την από 30.06.2021 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων
3	(02/12/2021)	3η έκδοση Πολιτικής	Έγκριση με την από 02/12/2021 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων