

Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

(Άρθρα 110-111 Ν. 4548/2018)

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή - Πεδίο Εφαρμογής	
2. Διάρκεια Ισχύος	
3. Στόχοι	
4. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	
5. Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	5.1. Βασικές Αρχές 5.2. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ 5.3. Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή – Καθορισμός Κριτηρίων
6. Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ	6.1. Συνιστώσες Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του ΔΣ 6.2. Στοιχεία βάσει της «Πολιτικής Αμοιβών» 6.3. Πίνακας με τις Συνιστώσες της Πολιτικής Αποδοχών για τα υφιστάμενα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ: - Σταθερές αποδοχές - Μεταβλητές αποδοχές - Άλλες Έκτακτες Μεταβλητές αποδοχές - Παροχές - Αποζημιώσεις για Συμμετοχή σε εργασίες ΔΣ 6.4. Βασικά στοιχεία ατομικών συμβάσεων υφιστάμενων εκτελεστικών μελών ΔΣ - Εκτελεστικό μέλος 6.5. Αναβολή καταβολής και Ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών εκτελεστικών μελών του ΔΣ
7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	
8. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων	

στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών	
9. Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων	
10. Έκθεση Αποδοχών	
11. Προηγούμενες συμφωνίες	

1. Εισαγωγή - Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών αποδίδει τη φιλοσοφία και τη στρατηγική της ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ (εφεξής “Εταιρεία”) σε ό,τι αφορά τη χορήγηση αποδοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «ΔΣ»), τόσο των εκτελεστικών όσο και των μη εκτελεστικών (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών), καθώς επίσης και στο γενικό διευθυντή και αναπληρωτή του (πρόσωπα που τυχόν διοικούν την Εταιρεία) και περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο διαρθρώνονται οι αποδοχές και τον τρόπο με τον οποίο αυτές επιδρούν στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά της.

2. Διάρκεια Ισχύος

Η Πολιτική Αποδοχών, ισχύει έως τέσσερα έτη και δεσμεύει την Εταιρεία για το χρονικό διάστημα ισχύος της χωρίς να μπορεί να μεταβληθεί από τη Γενική Συνέλευση με την εξαίρεση της ακόλουθης περίπτωση. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει εκ νέου τη Πολιτική Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή συνθηκών, ανεξάρτητα αν έχει παρέλθει το χρονικό διάστημα ισχύος της, καθώς σε αυτή τη περίπτωση θα πρέπει να γίνουν οι αναγκαίες προσαρμογές. Η ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών αξιολογείται ad hoc και μπορεί να οφείλεται σε ενδογενείς ή εξωγενείς παράγοντες.

3. Στόχοι

Η Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του ΔΣ (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) καθώς επίσης του γενικού διευθυντή και αναπληρωτή του (πρόσωπα που τυχόν διοικούν την Εταιρεία) και έχει σχεδιαστεί ώστε να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Ειδικότεροι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών αποτελούν ιδίως:

- Η ευθυγράμμιση των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την ανάπτυξη των εργασιών, την κερδοφορία, την επάρκεια κεφαλαίων, τη δημιουργία κινήτρου μεγιστοποίησης της απόδοσης και τη

δημιουργία αξίας για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζόμενους της Εταιρείας.

– Η ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και η λήψη μέτρων για την αποφυγή καταστάσεως σύγκρουσης συμφερόντων.

– Η εξασφάλιση ανταγωνιστικών αμοιβών για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών.

– Η διαμόρφωση αμοιβών ανάλογων των ευθυνών και καθηκόντων των θέσεων καθώς και της απόδοσης, της επαγγελματικής εμπειρίας και των προσόντων αυτών.

– Η εξυπηρέτηση των στόχων της μακροπρόθεσμης προοπτικής της Εταιρείας και η σύνδεσή της έμμεσα με την επιχειρηματική στρατηγική, την εταιρική κουλτούρα και τις αξίες της Εταιρείας.

– Η ενίσχυση της διαφάνειας.

4. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) καθώς επίσης και του γενικού διευθυντή και αναπληρωτή του (πρόσωπα που τυχόν διοικούν την Εταιρεία) και συγκεκριμένα, κατά περίπτωση:

- σταθερές αποδοχές,
- μεταβλητές αποδοχές,
- αποζημιώσεις για τη συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ και των Επιτροπών του ΔΣ,
- παροχές, όπως η χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα,
- δαπάνες / έξοδα παράστασης για τη μετακίνηση, διαμονή, διαβίωση των μελών του ΔΣ σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως μέλη του ΔΣ.

Για τον καθορισμό των ανωτέρω στοιχείων αποδοχών (σταθερών / μεταβλητών) και των παροχών, λαμβάνονται υπόψη:

i. Η αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής συνολικά στους εργαζόμενους της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τις θέσεις που κατέχουν, δηλαδή τα καθήκοντα και το επίπεδο ευθύνης, τη βαρύτητα και συνεισφορά αυτών στη συνολική απόδοση της Εταιρείας, τη διαφύλαξη των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη βιωσιμότητά της. Ειδικότερα, η αξιολόγηση βασίζεται σε συγκεκριμένα κριτήρια και ειδικότερα αυτά της Τεχνογνωσίας, της Επίλυσης Προβλημάτων και της Υπευθυνότητας.

ii. Η σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρηματική δραστηριότητα.

iii. Τα στοιχεία και οι τάσεις της αγοράς, σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ώστε οι παρεχόμενες αποδοχές και παροχές να είναι ανταγωνιστικές και να καθιστούν εφικτή την προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών με τις απαιτούμενες ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρία που χρειάζεται η Εταιρεία.

iv. Οι βασικοί οικονομικοί δείκτες της Εταιρείας, οι βασικοί μη οικονομικοί δείκτες της Εταιρείας (π.χ. δείκτες βιωσιμότητας ή ποιοτικοί δείκτες όσον αφορά στην ικανοποίηση των πελατών ή των εργαζομένων), καθώς και άλλοι οικονομικοί δείκτες όπως ο πληθωρισμός της χώρας και ο μέσος όρος αύξησης των αποδοχών στην αγορά σε αντίστοιχους ρόλους.

v. Η νομοθεσία και οι εργασιακοί κανόνες.

5. Μη Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ

5.1. Βασικές Αρχές

Οι αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών) ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση (ΓΣ) των Μετόχων, βάσει πρότασης του ΔΣ που διαμορφώνεται στη βάση πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο των αμοιβών στην αγορά για μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ.

Οι αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ επανεξετάζονται περιοδικά χωρίς κατ' ανάγκη να τροποποιούνται. Για τον καθορισμό / αναθεώρηση της πρότασης περί των αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ, λαμβάνονται υπόψη στοιχεία από έρευνες για ανάλογες αμοιβές σε εταιρείες παρεμφερούς μεγέθους, εσόδων, κεφαλαιοποίησης, πολυπλοκότητας, εύρους δραστηριοτήτων κλπ.

Οι σχετικές αποζημιώσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και εμπειρία για τις θέσεις του ΔΣ και για το χρόνο που καλούνται να διαθέτουν στις εν λόγω θέσεις του ΔΣ.

5.2. Αποδοχές Μη Εκτελεστικών μελών του ΔΣ

5.2.1. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν:

α. Αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, καθοριζόμενη από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων ετησίως σε συγκεκριμένο ποσό (μικτά) ανά μήνα, ανεξαρτήτως αριθμού συνεδριάσεων.

β. Αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθοριζόμενη ετησίως από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων σε συγκεκριμένο ποσό (μικτά) ανά συνεδρίαση.

Τα συγκεκριμένα (μικτά) ποσά αποζημιώσεων που αναφέρονται ανωτέρω:

i) Υπόκεινται στις νόμιμες κρατήσεις (φόρος, ειδική εισφορά αλληλεγγύης, εισφορές κοινωνικής ασφάλισης), όπως εκάστοτε προβλέπονται στο νόμο και με βάση το εκάστοτε ισχύον πλαφόν για τον υπολογισμό τους.

ii) Δεν μεταβάλλονται σε περίπτωση αλλαγής στη φορολογική νομοθεσία ή /και στη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση. Σε αυτή την περίπτωση, μπορεί να αλλάξει, αναλόγως, το καθαρό προς καταβολή ποσό.

γ. Έξοδα μετακίνησης και διαμονής για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, υπό όρους που καθορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, αναλόγως αν πρόκειται για μετακίνηση από/προς το εξωτερικό ή από/προς το εσωτερικό, την απόσταση και το μέσον μετακίνησης.

5.2.2. Πέραν των ως άνω αποζημιώσεων, δεν προβλέπονται μεταβλητές ή άλλες αμοιβές για τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ούτε δικαιώματα συμμετοχής τους σε προγράμματα διάθεσης μετοχών, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και την άσκηση κρίσης για προτάσεις και αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου.

5.3. Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή – Καθορισμός Κριτηρίων

5.3.1. Σύμφωνα με την παρ. 2 (α) του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 («Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, κλπ.») στην Πολιτική Αποδοχών καθορίζονται τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, την οποία αν λαμβάνει από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτή εταιρεία ένα μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ και ιδρύεται σχέση εξάρτησης αυτού από την Εταιρεία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ως άνω διάταξη, σχέση εξάρτησης ενός μέλους ΔΣ με την Εταιρεία, μεταξύ άλλων, υπάρχει «Όταν το μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή συμμετέχει σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή στο ΔΣ ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία».

5.3.2. Στο ως άνω πλαίσιο καθορίζονται παρακάτω τα κριτήρια, βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, προκειμένου να καλύπτουν τόσο την περιοδικότητα όσο και το ύψος της (σημαντικής) αμοιβής, ως εξής:

α. Για μέλος του ΔΣ, το οποίο είναι παράλληλα μέλος ΔΣ σε μία ή περισσότερες θυγατρικές εταιρείες: Σημαντική ορίζεται κάθε αμοιβή ή παροχή που τυχόν λαμβάνει από την Εταιρεία και τις θυγατρικές, περιλαμβανομένων και των αποζημιώσεων για τη συμμετοχή σε ΔΣ της Εταιρείας ή των θυγατρικών, και η οποία αθροιστικά στο σύνολο του έτους υπερβαίνει το ετήσιο ύψος των αποζημιώσεων για τη συμμετοχή του μέλους στο ΔΣ και στις Επιτροπές του ΔΣ της Εταιρείας.

β. Για μέλος του ΔΣ της Εταιρείας το οποίο δεν είναι μέλος ΔΣ σε άλλη θυγατρική εταιρεία: Σημαντική ορίζεται κάθε αμοιβή ή παροχή που τυχόν λαμβάνει από την Εταιρεία και τις θυγατρικές αυτής και η οποία αθροιστικά στο σύνολο του έτους υπερβαίνει το ήμισυ (50%) του ετήσιου ύψους των αποζημιώσεων για τη συμμετοχή του μέλους στο ΔΣ και στις Επιτροπές του ΔΣ της Εταιρείας.

Σημειώνεται ότι, όπως προβλέπεται στην παράγραφο 5.2.2. της Πολιτικής Αποδοχών, τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας δεν προβλέπεται να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση.

Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας δεν δύνανται να λαμβάνουν πάγιες παροχές στο πλαίσιο τυχόν συνταξιοδοτικού συστήματος της Εταιρείας.

6. Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ

6.1. Συνιστώσες αποδοχών εκτελεστικών μελών του ΔΣ

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, στο πλαίσιο και σε εκτέλεση ατομικής σύμβασης της Εταιρείας με καθένα εκ των εκτελεστικών μελών, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παρ. 6.2 κατωτέρω, περιλαμβάνουν:

- Τον ετήσιο τακτικό μισθό
- Τις μεταβλητές αποδοχές που διακρίνονται i) στις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (ετήσιο μόνους), ii) στις μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές, οι οποίες αποτελούν οικειοθελείς παροχές εκτός και αν στην ατομική σύμβαση του μέλους προβλέπεται διαφορετικά, και iii) στην έκτακτη μεταβλητή αμοιβή υλοποίησης σημαντικών έργων
- Τις παροχές σε είδος
- Τις αποζημιώσεις για συμμετοχή σε εργασίες ΔΣ

6.2. Η Εταιρεία συνάπτει με καθένα των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, κατόπιν έγκρισης από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, ατομική σύμβαση, με την οποία καθορίζονται ειδικότερα και συγκεκριμενοποιούνται οι αποδοχές του εκτελεστικού μέλους ΔΣ.

6.3. Στον ακόλουθο πίνακα περιγράφονται οι συνιστώσες της Πολιτικής Αποδοχών για τα υφιστάμενα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ:

ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ		
Ετήσιος Τακτικός (ή Βασικός) Μισθός		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση	Ύψος / ανώτατα όρια
Ο μηνιαίος μεικτός μισθός επί 12, πλέον Δώρων	Ο μηνιαίος μεικτός μισθός ορίζεται στις Συμβάσεις	Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους

<p>Χριστουγέννων και Πάσχα και Επιδόματος Αδείας, όπως προβλέπεται από την Ελληνική Εργατική νομοθεσία. Ο Ετήσιος Τακτικός Μισθός αποτελεί ένα εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογα με το αντικείμενο και τις ευθύνες της θέσης των στελεχών. Επιπλέον είναι ανάλογος της εμπειρίας, του υποβάθρου, της δυναμικής, της απόδοσης και προοπτικής εξέλιξης των στελεχών.</p>	<p>των εκτελεστικών μελών, κατόπιν έγκρισης των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας. Η αναθεώρηση των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και της συνακόλουθης τροποποίησης των Συμβάσεων τους, γίνεται κατόπιν έγκρισης από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενική Συνέλευση Μετόχων).</p>	<p>μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα δεν αναμένεται να υπερβαίνουν τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη γεωγραφικών παραγόντων. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβανομένης υπόψη της απόδοσης του στελέχους και της Εταιρείας.</p>
--	--	---

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ		
Ετήσιες Μεταβλητές Αμοιβές ή Βραχυπρόθεσμο Κίνητρο (Επίτευξης Στόχου) (ή ετήσιο μπόνους)		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	Καθορισμός – έγκριση- αναθεώρηση	Ύψος / ανώτατα όρια
<p>Πρόκειται για μεταβλητό στοιχείο των αποδοχών, συνδεδεμένο με την απόδοση, το οποίο επιβραβεύει την επίτευξη συλλογικών στόχων στο πλαίσιο του έτους. Οι ετήσιοι συλλογικοί στόχοι αποτελούνται από οικονομικούς και στρατηγικούς στόχους κοινούς για όλα τα στελέχη και καθορίζονται</p>	<p>Καθορισμός: Η αναλογία του Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου στις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων εξαρτάται από την Διοικητική Ομάδα στην οποία εντάσσεται η θέση του Στελέχους. Η αναθεώρηση των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών γίνεται κατόπιν</p>	<p>Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων περιλαμβάνει χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Κύριο κριτήριο απόδοσης για όλους τους συμμετέχοντες στο Πρόγραμμα είναι η επίτευξη του EBITDA (Λειτουργικά Αποτελέσματα προ Χρηματοοικονομικών,</p>

<p>από το Διοικητικό Συμβούλιο στις αρχές του έτους.</p>	<p>έγκρισης από τα αρμόδια εταιρικά όργανα (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο), της πολιτικής Βραχυπρόθεσμου Κινήτρου, και της τροποποίησης της Σύμβασης (για την οποία απαιτείται έγκριση από Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Διοικητικό Συμβούλιο/Γενική Συνέλευση Μετόχων).</p>	<p>Φόρων, Αποσβέσεων και Επενδυτικών Αποτελεσμάτων) στο επίπεδο απόδοσης που έχει προκαθορίσει η Επιτροπή. Συντρέχουσας της εν λόγω προϋπόθεσης, η αμοιβή κάθε Εκτελεστικού μέλους ΔΣ θα υπόκειται στην επίτευξη συνδυασμού οικονομικών και μη οικονομικών κριτηρίων, όπως η υγεία και η ασφάλεια, το περιβάλλον, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και άλλα κριτήρια. Επιπλέον, μέρος της μεταβλητής αμοιβής θα βασίζεται στην προσωπική απόδοση. Στον καθορισμό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής μεγαλύτερη βαρύτητα έχουν τα χρηματοοικονομικά κριτήρια ενώ η βαρύτητα της προσωπικής απόδοσης ανέρχεται έως ποσοστό 20%. Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ορίζεται σε ποσοστό έως 250% των Σταθερών Αποδοχών και για τα λοιπά Εκτελεστικά μέλη ΔΣ σε ποσοστό έως 100% των Σταθερών Αποδοχών. Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για το 100% απόδοσης, δεν μπορούν να ξεπερνούν το 50% του ανώτατου ορίου της</p>
--	---	---

		<p>ετήσιας μεταβλητής αμοιβής.</p> <p>Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την ελάχιστη αποδεκτή απόδοση δεν μπορούν να ξεπερνούν το 25% του ανώτατου ορίου της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής.</p> <p>Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών.</p>
--	--	---

Μακροχρόνιο Πρόγραμμα Κινήτρων		
Συνοπτική Περιγραφή και λόγοι εφαρμογής	Καθορισμός – έγκριση-αναθεώρηση	Ύψος / ανώτατα όρια
<p>Παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των μετόχων με τη μακροπρόθεσμη επίδοση της Εταιρείας και αναγνωρίζει και επιβραβεύει τη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης και παρέχοντας μετοχές. Εστιάζει στην επίτευξη βιώσιμης</p>	<p>Το εν λόγω μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων αποτελεί ένα κυλιόμενο πρόγραμμα απόκτησης μετοχών βάσει απόδοσης και απαρτίζεται από 5 διακριτά προγράμματα διάρκειας 6 ετών το καθένα. Κάθε πρόγραμμα περιλαμβάνει τριετή περίοδο στο τέλος της οποίας αξιολογείται η απόδοση και ακολούθως τριετή περίοδο τμηματικής καταβολής μετοχών από την Εταιρεία στο στέλεχος, καθιστώντας κάθε πρόγραμμα εξαετούς διάρκειας.</p>	<p>Το ανώτατο ετήσιο όριο αμοιβών στο πλαίσιο του προγράμματος παροχής κινήτρων ορίζεται σε 150% των Σταθερών Αποδοχών σε ετήσια βάση για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και 90% των Σταθερών Αποδοχών σε ετήσια βάση για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Σε εξαιρετικές περιστάσεις, οι οποίες αφορούν στην προσέλκυση ή τη διακράτηση στελεχών, η Επιτροπή μπορεί να εισηγηθεί καταβολές έως και 200% των Σταθερών Αποδοχών</p>

<p>απόδοσης της Εταιρείας μακροπρόθεσμα.</p>	<p>Η κατοχύρωση των μετοχών κάθε προγράμματος απόκτησης μετοχών βάσει απόδοσης εξαρτάται από δύο κριτήρια: α. Δείκτη Συνολικής Απόδοσης Μετοχής συμπεριλαμβανομένης της μερισματικής απόδοσης (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης, εκτός των Τραπεζών και β. Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος. Τα κριτήρια απόδοσης θα επανεξετάζονται περιοδικά και θα αναπροσαρμόζονται εφόσον απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν κατάλληλα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και λαμβάνοντας υπ' όψιν τα σχόλια των μετόχων. Οι αμοιβές κατοχυρώνονται σε ποσοστό 30% κατά το έτος 4, 30% κατά το έτος 5 και 40% κατά το έτος 6. Με την έγκριση του ΔΣ, η καταβολή δύναται να πραγματοποιηθεί σε μετοχές ή στο ισοδύναμο της αξίας τους σε μετρητά με την υποχρέωση στη δεύτερη περίπτωση, του Εκτελεστικού</p>	
--	--	--

	<p>μέλους ΔΣ, να αγοράσει μετοχές της Εταιρείας, σε ποσοστό 30% της συνολικής αξίας που χορηγήθηκε, καθώς και να τις διακρατήσει για 2 έτη.</p> <p>Οι καταβολές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.</p>	
--	---	--

Έκτακτη μεταβλητή αμοιβή υλοποίησης σημαντικών έργων

Σε περίπτωση υλοποίησης σημαντικών έργων, για την επιτυχή ολοκλήρωση των οποίων η συνεισφορά εκτελεστικού μέλους ή εκτελεστικών μελών του ΔΣ της Εταιρείας κρίνεται κρίσιμη, η Εταιρεία, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το ΔΣ της Εταιρείας, δύναται να εντάξει τα μέλη αυτά σε πρόγραμμα έκτακτης επιβράβευσης / κινήτρων, απόλυτα συνδεδεμένο με το συγκεκριμένο έργο, το ύψος του οποίου θα εξαρτάται από το επίπεδο επίτευξης συγκεκριμένων παραμέτρων επιτυχίας του εν λόγω έργου που θα έχουν τεθεί από το ΔΣ.

Η έγκριση της καταβολής της συγκεκριμένης εκάστοτε έκτακτης μεταβλητής αμοιβής στα εκτελεστικά μέλη θα γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σχετική σελίδα της Πολιτικής Αποδοχών.

ΠΑΡΟΧΕΣ

Η Εταιρεία παρέχει στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ένα σύνολο ανταγωνιστικών παροχών, με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών. Ειδικότερα:

- Ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ζωής και ατυχήματος, μέσω ομαδικού ή/και ατομικού ασφαλιστικού προγράμματος.
- Εταιρικό αυτοκίνητο και συναφείς καλύψεις (έξοδα καυσίμων, θέση στάθμευσης, e-pass, ασφαλιστική κάλυψη)
- Τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός και πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΔΣ	
Μη λήψη Αποζημίωσης των εκτελεστικών μελών ΔΣ για τη συμμετοχή τους στις εργασίες, συνεδριάσεις του ΔΣ της Εταιρεία και των Επιτροπών του Δ.Σ.	Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που ανήκουν στο προσωπικό της Εταιρείας, κατά τη διάρκεια της θητείας τους σ' αυτό, λαμβάνουν τις αποδοχές της υπηρεσιακής τους θέσης και δεν δικαιούνται της αποζημίωσης την οποία λαμβάνουν τα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η αρχή αυτή τηρείται και ως προς τις αποζημιώσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου

6.4. Βασικά στοιχεία των ατομικών συμβάσεων των υφιστάμενων εκτελεστικών μελών ΔΣ

Τα βασικά στοιχεία των ατομικών συμβάσεων των υφιστάμενων εκτελεστικών μελών του ΔΣ με την Εταιρεία (περ. ζ του άρθρου 111 του ν. 4548/2018) είναι τα εξής:

Εκτελεστικά Μέλη			
Διάρκεια Σύμβασης	Προθεσμία ειδοποίησης	Όροι καταγγελίας	Αποζημίωση καταγγελίας
Αορίστου Χρόνου	Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα να καταγγείλει οποτεδήποτε την Σύμβαση με προθεσμία προειδοποίησης ενός μηνός. Καθένα από τα μέρη έχει το δικαίωμα να	Σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης του στελέχους που έχει εγκριθεί της Καταβολή της Νόμιμης Αποζημίωσης λόγω καταγγελίας εκ μέρους της Εταιρείας. Επίσης, υποχρέωση	Σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης του στελέχους Ειδικότερα, περιλαμβάνει - τη Νόμιμη Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας, και - την Αποζημίωση Μετασυμβατικής

	καταγγείλει οποτεδήποτε την Σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία.	του στελέχους για ένα (1) χρόνο μετά τη λύση της Σύμβασης να μην ασκεί ανταγωνιστική δραστηριότητα	Απαγόρευσης Ανταγωνισμού ίση με τις Συνολικές Ετήσιες Αμοιβές Επίτευξης Στόχων του, σε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους της Εταιρείας χωρίς υπαιτιότητα του στελέχους.
--	--	--	---

6.5. Αναβολή καταβολής και Ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών εκτελεστικών μελών ΔΣ

Εφόσον διαπιστωθεί ότι από δόλο εκτελεστικού μέλους του ΔΣ παραπλανήθηκε η Εταιρεία σε ό,τι αφορά στα χρηματοοικονομικά στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό μιας βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής του εν λόγω εκτελεστικού μέλους, το ΔΣ μπορεί, εντός ενός (1) έτους από την καταβολή της, να ζητήσει την αναπροσαρμογή της εν λόγω μεταβλητής αμοιβής ώστε αυτή να ανταποκρίνεται στα πραγματικά χρηματοοικονομικά στοιχεία και συνακόλουθα την επιστροφή του τυχόν υπερβάλλοντος ποσού.

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά ώστε να καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Ακολούθως περιγράφονται οι βασικές ενέργειες και τα εμπλεκόμενα μέρη αναφορικά με τη διαμόρφωση, αναθεώρηση και εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών:

Διαμόρφωση/ Σύνταξη πρότασης Πολιτικής Αποδοχών	<p>Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του ΔΣ υποβάλλει, σχέδιο Πολιτικής Αποδοχών προς το ΔΣ, προκειμένου εν συνεχεία το τελευταίο να υποβάλει την εισήγησή του προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.</p> <p>Το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική, τους επιχειρηματικούς στόχους, το οικονομικό περιβάλλον και τις ανάγκες της Εταιρείας.</p> <p>Στη διαμόρφωση του σχεδίου Πολιτικής Αποδοχών συμβάλλουν και άλλες αρμόδιες μονάδες (Νομική Υπηρεσία, Κανονιστική Συμμόρφωση, Διαχείριση Εταιρικών Κινδύνων, Εσωτερικός Έλεγχος, Οικονομικές Λειτουργίες) ώστε να εξασφαλίζεται η</p>
---	---

	ευθυγράμμιση και η συνέπεια της Πολιτικής Αποδοχών με τα εκάστοτε ισχύοντα σχετικά πλαίσια, κανόνες και περιορισμούς.
Έγκριση Πολιτικής Αποδοχών	Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων (δεσμευτική ψήφος), κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου προς τη Γενική Συνέλευση, η οποία υποβάλλεται επί τη βάση σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο
Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών	<p>Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρείται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων (δεσμευτική ψήφος), κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου προς τη Γενική Συνέλευση, η οποία υποβάλλεται επί τη βάση σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο.</p> <p>Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να υποβάλλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων πρόταση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών (α) σε κάθε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, (β) σε περίπτωση λήξης της διάρκειας ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών, (γ) σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών.</p> <p>Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, το Δ.Σ. συντάσσει Έκθεση προς τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων που περιγράφει και επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών.</p> <p>Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλει τις αμοιβές των μελών του ΔΣ μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.</p>
Έγκριση καταβολής μεταβλητών αμοιβών	Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, προτείνονται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, και εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση
Έλεγχος εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών	Η συμμόρφωση με την Πολιτική Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε έλεγχο όσον αφορά τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι η επιχειρησιακή λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

8. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων με το εταιρικό συμφέρον, προς τούτο δε έχει θεσπίσει και ακολουθεί «Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων», η οποία ισχύει, μεταξύ άλλων, και για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

Επίσης, υφιστάμενα μέτρα για την αποφυγή και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων σε σχέση με την παρούσα Πολιτική αποτελούν :

- Ενεργός συμμετοχή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, στις διαδικασίες καθορισμού-αναθέωσης της Πολιτικής, των κριτηρίων για τις μεταβλητές αμοιβές, της αξιολόγησης με βάση τα κριτήρια.
- Μη συμμετοχή ενδιαφερόμενου εκτελεστικού μέλους στη συνεδρίαση του ΔΣ όπου λαμβάνεται απόφαση για τις αποδοχές του.
- Η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου διενεργεί έλεγχο.

9. Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων περιλαμβάνονται ως προς τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτεινόμενους στόχους απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών.
- Υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτάσεις σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του, συμπεριλαμβανομένου του bonus και των αποδοχών βάσει κινήτρων που σχετίζονται με τη διανομή μετοχών.
- Εξετάζει και υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο (και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όταν αυτό απαιτείται), αναφορικά με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.
- Υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο προτάσεις σχετικά με την γενικότερη πολιτική αμοιβών της Εταιρείας και το συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών (δηλαδή εκτός του μισθού) αμοιβών στην επιχείρηση.
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών του Άρθρου 110 του νόμου 4548/2018 που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν την υποβολή της Έκθεσης προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων σύμφωνα με το άρθρο 112 του νόμου 4548/2018.

10. Έκθεση Αποδοχών

Το ΔΣ υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος.

Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης.

Το ΔΣ 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.

11. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει δεσμεύσεις που έχουν ήδη αναληφθεί έναντι μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στην Έκθεση Αποδοχών (άρθρο 112 του Ν. 4548/2018) θα αναφέρονται οι σχετικές καταβολές.