ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ
ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε. & ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77
Πληροφορίες : Κετεντζιάν Ιωάννης
Τηλέφωνο : 2103893519
E-mail : ketentzian@gge.gr

Αθήνα, 14.07.2021
Αρ. Πρωτ.: 78733

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών, Ακινήτων, Κατασκευών»**.

Ανακοινώνεται ότι την 14.07.2021 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **2587013** η από 01.07.2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών, Ακινήτων, Κατασκευών»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ 253001000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών, για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

(κ.α.α.)

Μαριέττα Κανά

ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

01/07/2021

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ	**ΕΚΔΟΣΗ /**
01/07/2021	2

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	**ΕΓΚΡΙΣΗ**
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.	ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή 3
2. Σκοπός 4
3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών 5
4. Πεδίο εφαρμογής 5
5. Συνιστώσες Αποδοχών (Αμοιβών/Παροχών) που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών 6
5.1. Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. 6
(α). Σταθερές αμοιβές 7
(β). Μεταβλητές αμοιβές 8
(γ). Πρόσθετες παροχές 10
5.2. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. 11
(α). Σταθερές Αμοιβές 11
(β). Μεταβλητές αμοιβές 11
(γ). Πρόσθετες Παροχές 12
5.3. Γενικοί Διευθυντές (μη μέλη Δ.Σ.) – ανώτατα διευθυντικά στελέχη 12
(α). Σταθερές αμοιβές 13
(β). Μεταβλητές αμοιβές 13
(γ). Πρόσθετες παροχές 13
6. Σημαντικές αμοιβές ή παροχές που στοιχειοθετούν σχέση εξάρτησης μη εκτελεστικού μέλους ΔΣ 13
7. Πολιτική αναφορικά με τους διορισμούς σε τρίτες Εταιρείες 14
8. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών 15
9. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική 15
10. Δημοσιότητα Πολιτικής αποδοχών 16
11. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών μελών Δ.Σ. 16
12. Προηγούμενες συμφωνίες 16
13. Έλεγχος εφαρμογής 17
14. Αρχείο αλλαγών 17

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την αρμόδια Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας «ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία») μητρικής εταιρείας του Ομίλου ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ (στο εξής ο «Όμιλος») σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μάϊου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 109-111 του εν λόγω νόμου[1] καθώς και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020.

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από 01/07/2021 Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής «Γ.Σ.») λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάσει των οποίων καταρτίστηκε.

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί αναθεώρηση της αρχικής έκδοσης και λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τον νέο νόμο 4706/2020 για την Εταιρική Διακυβέρνηση, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «Δ.Σ.»), συμπεριλαμβανομένου του/των εκάστοτε Γενικών Διευθυντών - ανώτατων διευθυντικών / διοικητικών στελεχών (Α.Δ.Σ.).

Ειδικότερα, η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και των εκάστοτε Γενικών Διευθυντών - ανώτατων διευθυντικών στελεχών (Α.Δ.Σ.) και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα ως άνω πρόσωπα και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Δ.Σ. και Γενικούς Διευθυντές - ανώτατα διευθυντικά στελέχη (Α.Δ.Σ.) κατά τη Διάρκεια Ισχύος της, λαμβάνοντας υπόψη της μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής ελήφθησαν υπόψη οι συνθήκες της αγοράς και του ανταγωνισμού, η σημασία της διακράτησης των Α.Δ.Σ. και της προσέλκυσης νέων ικανών στελεχών εν όψει του στρατηγικού σχεδιασμού ανάπτυξης του Ομίλου, οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου, οι οποίες είναι πλήρως εναρμονισμένες με την αρχή της καταβολής αμοιβών με γνώμονα το εύλογο και δίκαιο μέτρο προς τα πρόσωπα που επιλέγονται ως τα καταλληλότερα και με καλύτερη επίδοση, συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου καθώς και το εταιρικό συμφέρον, σύμφωνα και με όσα αναλυτικά παρατίθενται κατωτέρω.

Η Πολιτική διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.gekterna.com

[1] Η παρούσα πολιτική δεν καταλαμβάνει τον όμιλο ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ, καθότι η ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΑΒΕΤΕ, ως εισηγμένη σε οργανωμένη αγορά, είναι υπόχρεη κατάρτισης και δημοσίευσης ξεχωριστής Πολιτικής Αποδοχών.

2. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό τη συμμόρφωση με το κείμενο νομοθετικό πλαίσιο και την ενίσχυση της διαφάνειας κατά τον προσδιορισμό και την καταβολή των πάσης φύσης αποδοχών με τρόπο εύληπτο, σαφή και κατανοητό.

Οι κατευθυντήριες αρχές που διέπουν την παρούσα πολιτική αποτυπώνονται διαγραμματικά ως κατωτέρω:



Ειδικότερα, η παρούσα Πολιτική:

- Παρουσιάζει με τρόπο διαφανή και με σαφήνεια τη δομή των πάσης φύσεως αποδοχών που καταλαμβάνονται από την παρούσα,
- Συμβάλλει στη διάχυση και εμπέδωση των αρχών της αξιοκρατίας, της δικαιοσύνης, της αναλογικότητας κατά τη διαμόρφωση του πλαισίου αμοιβών από την κορυφή προς την βάση της οργάνωσης (top down approach) συνεκτιμώντας το είδος και το επίπεδο των εκάστοτε αποδοχών με τη σπουδαιότητα και το βάρος των αρμοδιοτήτων της κάθε θέσης και την απόδοση του κάθε στελέχους,
- Χορηγεί την ευχέρεια διαμόρφωσης από την Εταιρεία και τον Όμιλο ανταγωνιστικών πακέτων αποδοχών, που είναι εναρμονισμένα με τις πρακτικές της αγοράς και ταυτόχρονα είναι ικανά να προσελκύουν ή να διακρατούν εντός των εταιρικών δομών στελέχη ικανά και αξιόλογα,
- Προβλέπει ένα εύλογο και δίκαιο επίπεδο αποδοχών που αποβλέπει στη δημιουργία υπεραξιών τόσο σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα όσο και μέσω της επίτευξης πιο βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα αφενός την αποτροπή ανάληψης αποφάσεων με υπέρμετρο επιχειρηματικό κίνδυνο και αφετέρου τη διατήρηση της βιωσιμότητας και της κερδοφορίας της Εταιρείας και του Ομίλου,

- Αντικατοπτρίζει τις απαιτήσεις, τις ιδιαιτερότητες και το πολυσχιδές αντικείμενο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και των κατά περίπτωση ευθυνών που αναλαμβάνει ο κάθε δικαιούχος
- Εξυπηρετεί τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων
- Θεσπίζει βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Δ.Σ., το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Γενικούς Διευθυντές - ανώτατα διευθυντικά στελέχη σύμφωνα με το Οργανόγραμμα.
- Προσδιορίζει τις διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή τους
- Αποτρέπει τις καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Προς διασφάλιση των ως άνω, τόσο η Εταιρεία, όσο και ο Όμιλος έχουν θεσπίσει εσωτερικές διαδικασίες αξιολόγησης, με ενισχυμένη συμμετοχή της Διοίκησης, οι οποίες αφενός ενισχύουν την αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, αφετέρου ιδρύουν και διατηρούν ένα αίσθημα δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών, καθώς ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται με παρόμοιο τρόπο και μεθοδολογία, συνεκτιμώντας εξατομικευμένα τις σχετικές παραμέτρους και κανόνες αναφοράς.

3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών[2]

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των Αποδοχών (ήτοι Αμοιβών και Παροχών) των μελών του Δ.Σ. - ανώτατων διευθυντικών στελεχών της εταιρείας αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Τεκμηριώνουν την ύπαρξη της αξιοκρατίας σε όλα τα επίπεδα της εταιρείας και συνιστούν κίνητρο προσέλκυσης επαγγελματικών στελεχών με την ικανότητα να συμβάλουν αποτελεσματικά στην ενίσχυση και διατήρηση του ρυθμού ανάπτυξης της εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επιφορτισμένη και με την ευθύνη διαμόρφωσης γενικών κατευθύνσεων και εισήγησης αναφορικά με τις κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές που αφορούν τον προσδιορισμό του εύρους των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας. Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών περιγράφονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

4. Πεδίο εφαρμογής

[2] Σε περίπτωση που η Εταιρεία διαθέτει ενιαία Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, κάθε αναφορά στην παρούσα Πολιτική σε Επιτροπή Υποψηφιοτήτων ή σε Επιτροπή Αποδοχών θα νοείται ως αναφορά στην ενιαία Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, ενώ οι αμοιβές που θεσπίζονται στην παρούσα για τα μέλη κάθε επιτροπής ξεχωριστά, θα δίνονται μόνο μία φορά στα μέλη της ενιαίας Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη Δ.Σ, στα μέλη επιτροπών και στους εκάστοτε Γενικούς Διευθυντές - ανώτατα διευθυντικά στελέχη κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 110 παρ. 1 του Ν. 4548/2018. Συγκεκριμένα, αφορά σε αποδοχές που λαμβάνουν τα ανωτέρω πρόσωπα για παροχή εργασίας, έργου ή υπηρεσίας σε σταθερή βάση, έχοντας σε κάθε περίπτωση τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις σε σταθερές αποδοχές, σε ρήτρες αποζημιώσεων και αποχωρήσεων, σε μεταβλητές αποδοχές και παροχές, σε πλήρη συμμόρφωση τόσο από άποψη κοινωνικοασφαλιστικής, φορολογικής και εργατικής νομοθεσίας, όσο και από άποψη νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης.

5. Συνιστώσες Αποδοχών (Αμοιβών/Παροχών) που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, ήτοι αμοιβές και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Ενδεικτικά, οι αμοιβές και παροχές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, δύναται να περιλαμβάνουν χρηματικές απολαβές, δωρεάν διάθεση μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 114 του Ν.4548/18 ως εκάστοτε ισχύει), δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν.4548/18 ως εκάστοτε ισχύει), έξοδα παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., χορήγηση οικειοθελών παροχών (όπως π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια) κτλ, ανεξαρτήτως διακρίσεων λόγω φύλου, εθνικότητας, ηλικίας κλπ..

Σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας η χορήγηση αμοιβών στα μέλη ΔΣ δύναται να συνίσταται και σε συμμετοχή στα κέρδη της εταιρείας, με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό, όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς.

Τα Α.Δ.Σ., Μέλη ή μη του Δ.Σ. αμείβονται συνολικά για τις υπηρεσίες τους που παρέχουν ως διευθυντικά στελέχη σε εταιρείες του Ομίλου, με ετήσιες σταθερές αμοιβές που υπάγονται στις κλίμακες εύρους από C (από 120.000€ έως 180.000€), B (από 150.000€ έως 215.000€), A (180.000€ έως 350.000€+) έως και την A+ στην οποία υπάγεται ο Διευθύνων Σύμβουλος (άνω των 350.000€), μετά από τεκμηριωμένη εισήγηση της ΕπΑπ.

Ειδικότερα:

5.1. Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας πολιτικής προς εκτελεστικά μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών			***Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών***	***Πρόσθετες Παροχές***
	Ετήσια Αμοιβή μέλους Δ.Σ.	***Αποδοχές κατ' άρθρο 109 παρ.3 του Ν. 4548/2018***	***Αμοιβές για υπηρεσίες προς εταιρείες του Ομίλου ως 5.1(α)***	***Άλλες Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών ως 5.1(β)***	***Εταιρικά έξοδα/ ομαδικό ασφαλιστήριο/ εταιρικό αυτοκίνητο κτλ ως 5.1(γ)***
Διευθύνων Σύμβουλος	✓	✓		✓	✓
Εκτελεστικά Μέλη	✓	✓	✓	✓	✓

(α). Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές καταβάλλονται ετησίως σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του άρθρου 109 του Ν.4548/18 περί αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., είτε ως πάγια αμοιβή (κατ' έτος), είτε με μορφή αντιμισθίας καταβαλλόμενης σε μηνιαία βάση.

Ειδικότερα, ο Διευθύνων Σύμβουλος, δύναται να λαμβάνει κατ' έτος πάγια σταθερή αμοιβή της κλίμακας Α+ που ορίζεται ανωτέρω, έχοντας λάβει υπόψη τις καταβολές δυνάμει του άρθρου 5.1(β.1) της παρούσας. Το άνω όριο συνολικών σταθερών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ορίζεται σε 1.400.000 €. Η αμοιβή μπορεί να προέρχεται εξ ολοκλήρου από αμοιβές ΔΣ ή από το άθροισμα (α) αμοιβής σταθερής σχέσης της κλίμακας Α+ που ορίζεται ανωτέρω και έως του ποσού το οποίο καθορίζεται με σχετική απόφαση του ΔΣ και (β) αμοιβής μέλους ΔΣ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. που λαμβάνουν αμοιβές από άλλους ρόλους εντός Ομίλου σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην παρούσα παράγραφο, ως μέλη Δ.Σ. και μέλη επιτροπών του Δ.Σ., δεν λαμβάνουν πάγια αμοιβή.

Σε περίπτωση που η Εταιρεία θελήσει να προβεί στην κατάρτιση σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή οποιασδήποτε άλλης ειδικής σχέσης του άρθρου 109 παρ.3 του Ν.4548/2018, όπου θα καταβάλλονται αμοιβές σε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική, θα εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 99-101 του Ν. 4548/2018.

Επιπρόσθετα, τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους και διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία ή/και σε θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου και αμείβονται είτε ως μισθωτοί μέσω σχετικών συμβάσεων που έχουν υπογράψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες μέσω συμβάσεων παροχής υπηρεσιών ή έργου σε σταθερή βάση, έχουν σε κάθε περίπτωση τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις σε σταθερές αποδοχές, σε ρήτρες αποζημιώσεων και αποχωρήσεων, σε μεταβλητές αποδοχές και παροχές, σε πλήρη συμμόρφωση τόσο από άποψη

κοινωνικοασφαλιστικής, φορολογικής και εργατικής νομοθεσίας, όσο και από άποψη νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης.

(β). Μεταβλητές αμοιβές

Γενικά, σκοπός και στόχος της Εταιρείας είναι οι σταθερές και οι μεταβλητές αμοιβές να βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της αγοράς και ανάλογες του συνολικού ρόλου, αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που αναλαμβάνει το κάθε εκτελεστικό μέλος, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η στρατηγική επίδραση και η εξωστρέφεια του ρόλου, ο κίνδυνος, η πολυπλοκότατα, ο πολλαπλός ρόλος και η κρισιμότητα.

Πέραν των κατωτέρω υπό β(1), β(2), β(3) και (γ), η Εταιρεία δεν καταβάλει άλλου είδους μεταβλητές αμοιβές και πρόσθετες παροχές.

Οι κατωτέρω μεταβλητές αμοιβές αποφασίζονται και καταβάλλονται όποτε επιτυγχάνονται ή μετά το τέλος της χρήσης. Οι μεταβλητές αμοιβές, σε περίπτωση που δεν επιτευχθούν οι στόχοι που αναλύονται κατωτέρω, δεν μπορούν να μεταφερθούν σε επόμενη χρήση.

Οι συνιστώσες μεταβλητών αποδοχών που δύνανται να καταβληθούν σε δικαιούχους και που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι οι εξής:

(β.1) Πλαίσιο Παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (Bonus)

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων ετήσιων μεταβλητών αμοιβών (bonus), είτε διαμέσου ενός ήδη εγκεκριμένου από το Δ.Σ. προγράμματος μέτρησης και αξιολόγησης της ατομικής επίδοσης στελεχών (Performance Management System - PMS) όπως αυτό ισχύει και έχει εγκριθεί μετά από εισήγηση της ΕπΑπ και απόφαση του Δ.Σ., είτε κατά περίπτωση με απόφαση έγκρισης του Διευθύνοντος Συμβούλου κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης των αρμόδιων διευθύνσεων της Εταιρείας ή/και των εταιρειών του Ομίλου. Οι στόχοι που συνδέονται με την παροχή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών προκύπτουν μέσα από τη θέσπιση συγκεκριμένων Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) που σχετίζονται με τις αξίες και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας. Οι Δείκτες αυτοί, ενδεικτικά, μπορεί να αφορούν οικονομικούς Δείκτες έργου, επένδυσης, εταιρείας, ομίλου (πχ. EBITDA, λειτουργικές δαπάνες, οικονομίες κλίμακας κ.α.), ασφάλεια (π.χ. αριθμός και σοβαρότητα ατυχημάτων, ασφάλεια εγκαταστάσεων κ.α.), λειτουργία εταιρείας, ψηφιακό μετασχηματισμό, κυβερνοασφάλεια, ομολογιακές εκδόσεις, εταιρική κοινωνική ευθύνη (πχ. σημαντική μείωση ρύπων, προγράμματα κοινωνικής προσφοράς κ.α.) και αποδόσεις ESG. Τα παραπάνω αναθεωρούνται ως πλαίσιο, με εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών προς το ΔΣ και έγκριση από τη Γενική Συνέλευση στο πλαίσιο της εκάστοτε ισχύουσας πολιτικής αποδοχών. Η εξειδίκευση των δεικτών

και οι λεπτομέρειες κάθε προγράμματος ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Οι στόχοι που συνδέονται κατά ειδική περίπτωση και αφορούν οικονομικό αποτέλεσμα (πχ από διακανονισμούς, διαιτησίες, δικαστικές αποφάσεις κ.α.) αποτελούν έκτακτες μεταβλητές αμοιβές, εκτός ετήσιου PMS, που αποδίδονται επί επιτυχούς διεκπεραίωσης συγκεκριμένων και προκαθορισμένων στόχων (Bonus on target performance).

Ως προς το PMS, αυτό εφαρμόζεται σε στελέχη όλων των εταιρειών του Ομίλου, που καταλαμβάνει η παρούσα Πολιτική, συνεπώς και στα εν θέματι εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Ως κάτω όριο πρόσθετων μεταβλητών αμοιβών (bonus) για τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ και Γενικούς Διευθυντές – ανώτατα διευθυντικά στελέχη ορίζεται το ποσό των είκοσι χιλιάδων Ευρώ και ως άνω όριο έως του ύψους του 90% ετήσιων μικτών σταθερών αποδοχών του δικαιούχου, ενώ του Διευθύνοντος Συμβούλου έως 100% των ετήσιων σταθερών αποδοχών του. Το συνολικό μέγιστο ποσό διάθεσης στο σύνολο των στελεχών κάθε βαθμίδας, εξαιρουμένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, που επιλέγονται από τη Διοίκηση να συμμετέχουν σε εγκεκριμένο πρόγραμμα PMS προσδιορίζεται από το Δ.Σ., με ανώτατο συνολικό όριο το ποσόν του ενός εκατομμυρίου οκτακοσίων χιλιάδων ευρώ (1.800.000 €) ετησίως.

(β.2) Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018

Στο πλαίσιο της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών κατ' εφαρμογή του Ν.4548/18 από 1/1/2019, υλοποιείται εγκεκριμένο πρόγραμμα (αρχικά εγκεκριμένο από την Γ.Σ της 27/7/2018) παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών μέχρι του ορίου των 4.000.000 μετοχών της Εταιρείας για την πενταετία 2019–2023, το οποίο απευθύνεται σε έως 20 διοικητικά στελέχη αυτής.

Πιο συγκεκριμένα το 50% των δικαιωμάτων κατανέμονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, το 30% σε ανώτατα διοικητικά στελέχη και μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας και των εταιρειών του Ομίλου και 20% σε λοιπά στελέχη που κατέχουν διευθυντικές θέσεις ή γενικά θέσεις επικεφαλής ή θέσεις ευθύνης σε εταιρείες του Ομίλου. Το πρόγραμμα υλοποιείται, εφόσον εκπληρώνονται οι τιθέμενοι από το Δ.Σ. στόχοι, με τη διάθεση ιδίων μετοχών και σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ. 2 του Ν. 4548/18.

Τα Στελέχη αυτά είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή /και εργάζονται ως μισθωτοί ή παρέχουν τις υπηρεσίες τους με οποιαδήποτε σταθερή σχέση και σε σταθερή βάση και συμμετέχουν στο πρόγραμμα διάθεσης σύμφωνα με τα ειδικότερα κριτήρια που έχουν τεθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με γνώμονα τη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας σε εταιρική και ενοποιημένη βάση, όπως ενδεικτικά στον τομέα των κατασκευών, της ενέργειας, της βιομηχανίας, των παραχωρήσεων.

Η τιμή διάθεσης των μετοχών του Προγράμματος στους δικαιούχους είναι 2,00 ευρώ ανά μετοχή, και οι δικαιούχοι για την άσκηση των δικαιωμάτων πρέπει να

προκαταβάλουν στην Εταιρεία την τιμή διάθεσης των μετοχών για τις οποίες ασκούν τα δικαιώματα. Σε περίπτωση που δικαιούχος παύσει να συνδέεται με την Εταιρεία, το δικαίωμα προαίρεσης θα ισχύει για τους στόχους που θα έχουν επιτευχθεί έως τη στιγμή της παύσης, εκτός και εάν το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει αιτιολογημένα διαφορετικά.

(β.3) Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018

Μετά από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, η Εταιρεία μπορεί να θεσπίζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, αυτοτελώς είτε και σε συνδυασμό με το πρόγραμμα της παραγράφου (β.2), όπως προβλέπεται στο άρθρο 114 του Ν.4548/18 και ως αυτό εκάστοτε ισχύει.

Οι δικαιούχοι του προγράμματος μπορεί να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή /και στελέχη που εργάζονται ως μισθωτοί ή πρόσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε σταθερή βάση και με άμεση συμβατική σχέση και θα συμμετέχουν στο πρόγραμμα διάθεσης σύμφωνα με τα ειδικότερα κριτήρια που θα τεθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με γνώμονα τη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας σε εταιρική και ενοποιημένη βάση, όπως ενδεικτικά στον τομέα των κατασκευών, της ενέργειας, της βιομηχανίας, των παραχωρήσεων.

(β.4) Malus & Clawback διατάξεις

Οι μεταβλητές αμοιβές δύναται να ανακτηθούν εντός χρονικής περιόδου δύο 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.

(γ). Πρόσθετες παροχές

Δύναται να χορηγηθούν στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. καθώς και σε Γενικούς Διευθυντές – ανώτατα διευθυντικά στελέχη που καταλαμβάνονται από το παρόν κεφάλαιο, εφόσον βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών που εφαρμόζουν παρόμοιου μεγέθους και προοπτικών εταιρείες, οι κάτωθι πρόσθετες παροχές:

- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Κάλυψη εξόδων μετακίνησης
- Εταιρική πιστωτική κάρτα για την κάλυψη των εταιρικών εξόδων κατά περίπτωση (ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης και αναφέρεται για λόγους πληρότητας της παρούσας)
- Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

5.2. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι αποδοχές που δύναται να καταβληθούν προς μη-εκτελεστικά μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών			***Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών***	***Πρόσθετες Παροχές***
	Ετήσια Αμοιβή μέλους Δ.Σ ως 5.2(α)	***Αποδοχές κατ' άρθρο 109 παρ.3 του Ν. 4548/2018***	***Αμοιβές για υπηρεσίες προς εταιρείες του Ομίλου ως 5.2(α)***	***Άλλες Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών ως 5.2(β)***	***Εταιρικά έξοδα/ ομαδικό ασφαλιστήριο /εταιρικό αυτοκίνητο κλπ ως 5.2(γ)***
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη	✓				✓
Μη-Εκτελεστικά Μέλη	✓		✓	✓	✓

(α). Σταθερές Αμοιβές

Για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και τα μη εκτελεστικά μέλη προβλέπονται αμοιβές ως μέλη του Δ.Σ. ύψους 50.000 €.

Για τον πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου, προβλέπεται επιπλέον αμοιβή ύψους 30.000€ και για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου 15.000€. Για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου, που τυχόν δεν είναι μέλη του Δ.Σ. προβλέπεται αμοιβή μέχρι 50.000 €.

Για τον Πρόεδρο της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων προβλέπεται επιπλέον αμοιβή ύψους 15.000€ και για τα μέλη της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων 12.000€.

Για τον Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών προβλέπεται επιπλέον αμοιβή ύψους 15.000€ και για τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών 12.000€.

Οι ως άνω αμοιβές ευρίσκονται εντός του πλαισίου της αγοράς και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά σήμερα και μπορούν να αναθεωρούνται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες και έως 20% ετησίως.

(β). Μεταβλητές αμοιβές

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές.

Στα μη-εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης εντός εταιρειών του Ομίλου και λαμβάνουν αμοιβές δυνάμει συμβάσεων που έχουν συνάψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, προβλέπεται, κατ' εξαίρεση, η δυνατότητα χορήγησης όλων των συνιστωσών μεταβλητών αμοιβών της παραγράφου 5.1 (β).

(γ). Πρόσθετες Παροχές

Για έξοδα ταξιδιών και διανυκτερεύσεων για παράσταση σε Διοικητικά Συμβούλια και Επιτροπές προβλέπεται ετήσια αποζημίωση έως 20.000 €, για κάθε μη εκτελεστικό μέλος που διαμένει εκτός Αθηνών (ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για κάλυψη δαπάνης και αναφέρεται για λόγους πληρότητας). Επιπλέον καλύπτονται έξοδα ταξιδίων και διανυκτερεύσεων για λοιπούς εταιρικούς σκοπούς (πχ. συμμετοχή σε συνέδρια).

Παρέχεται επίσης ομαδική ασφάλιση Ζωής και Υγείας και ασφάλεια αστικής ευθύνης μελών Δ.Σ.

Άλλη πρόσθετη αμοιβή δεν υφίσταται.

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης εντός εταιρειών του Ομίλου και λαμβάνουν αμοιβές δυνάμει συμβάσεων που έχουν συνάψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, προβλέπεται, κατ' εξαίρεση, η χορήγηση των πρόσθετων παροχών που περιγράφονται στο άρθρο 5.1 (γ).

5.3. Γενικοί Διευθυντές (μη μέλη Δ.Σ.) – ανώτατα διευθυντικά στελέχη

Η Εταιρεία αναθέτει καθήκοντα γενικών διευθυντών σε ανώτατα διευθυντικά/διοικητικά στελέχη, που αναλαμβάνουν επικεφαλής επιτελικών μονάδων της Εταιρείας και του Ομίλου. Τα εν λόγω στελέχη δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Οι αμοιβές, είτε σταθερές είτε και μεταβλητές, ευρίσκονται εντός του πλαισίου και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά σήμερα και είναι εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί σε κάθε Γενικό Διευθυντή (ή αναπληρωτή του) - Ανώτατο Διευθυντικό Στέλεχος.

Οι αμοιβές που δύναται να καταβληθούν, σε εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, προς γενικούς διευθυντές – ΑΔΣ, μη μέλη Δ.Σ. απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών	***Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών***	***Πρόσθετες Παροχές***

	Μισθός από σύμβαση εργασίας	*Αμοιβές για υπηρεσίες σε σταθερή βάση εντός του Ομίλου*	*Άλλες Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών ως 5.3(β)*	*Έξοδα/ συνταξιοδοτικό πρόγραμμα/εταιρικό αυτοκίνητο κτλ ως 5.3(γ)*
Γενικοί Διευθυντές ή αναπληρωτές τους (μη μέλη ΔΣ) - ΑΔΣ	✓	✓	✓	✓

(α). Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές των Γενικών Διευθυντών μη μελών Δ.Σ. (και τυχόν αναπληρωτών τους) ή εν γένει σε αντίστοιχων αρμοδιοτήτων Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη καταβάλλονται ετησίως βάσει σύμβασης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών σε σταθερή βάση και βρίσκονται εντός του εύρους της κλίμακας Α ή Β ή C του ανωτέρω υπό 5.1. (α) πίνακα.

(β). Μεταβλητές αμοιβές

Οι Γενικοί Διευθυντές – Α.Δ.Σ. μη μέλη Δ.Σ. (και τυχόν αναπληρωτές τους) δύναται να λάβουν τις συνιστώσες μεταβλητών αμοιβών των παραγράφων 5.1 (β1)-(β.2)-(β.3).

Οι μεταβλητές αμοιβές δύναται να ανακτηθούν εντός περιόδου δύο 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.

(γ). Πρόσθετες παροχές

Δύναται να χορηγηθούν οι κάτωθι πρόσθετες παροχές:

- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Κάλυψη εξόδων μετακίνησης
- Εταιρική πιστωτική κάρτα για την κάλυψη των εταιρικών εξόδων κατά περίπτωση (ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης και αναφέρεται για λόγους πληρότητας)
- Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

6. Σημαντικές αμοιβές ή παροχές που στοιχειοθετούν σχέση εξάρτησης μη εκτελεστικού μέλους ΔΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, όπως μεταξύ άλλων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και επενδύσεων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι κλάδοι δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους. Η σημαντική διεθνής εμπειρία στον επιχειρηματικό καθώς και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το μέλος του ΔΣ
- Η εξασφάλιση και αποτελεσματική αξιοποίηση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας του μέλους του ΔΣ.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους ΔΣ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους ΔΣ.
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους ΔΣ και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς

7. Πολιτική αναφορικά με τους διορισμούς σε τρίτες Εταιρείες

Σε συμμόρφωση προς τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΚΕΔ), τα μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να δηλώνουν στον Πρόεδρο του Δ.Σ. κάθε συμμετοχή τους σε διοικητικά συμβούλια ή άλλης μορφής διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων – φορέων οιουδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Τα υποψήφια μέλη υποχρεούνται να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιασδήποτε μορφής σε άλλες εταιρείες, αλλά και σε οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πριν από την τοποθέτησή τους στο Δ.Σ. της εταιρείας. Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. που προτίθεται να αναλάβει θέση μη εκτελεστικού σε Δ.Σ. άλλης, μη συνδεδεμένης εταιρείας, υποχρεούται να εξασφαλίσει προηγουμένως την έγκριση του Δ.Σ. της πρώτης. Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την

αποτελεσματική διαχείριση τυχόν σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ μελών του και της εταιρείας και την προστασία του απορρήτου κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάσουν την τιμή τής μετοχής, την εικόνα, τη λειτουργία και την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας.

Τα Μέλη του Δ.Σ. δύναται να εκλέγονται σε Δ.Σ. συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας ή/και να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας/ανεξαρτήτων υπηρεσιών με αυτές και να λαμβάνουν αποδοχές από αυτές.

Σε κάθε περίπτωση, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να επιδεικνύουν «επιμέλεια συνετού επιχειρηματία», δηλαδή να αφιερώνουν όλο το χρόνο που απαιτείται για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας, να ενεργούν με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντά της.

8. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών

Όπως ορίζει το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ.. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στη Γ.Σ. κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής λαμβάνει χώρα με την ακόλουθη διαδικασία:

Η Επιτροπή Αποδοχών υποβάλει προς έγκριση την Πολιτική στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η Πολιτική υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ.. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γ.Σ. πολιτική αποδοχών και η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική αποδοχών και υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ..

9. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της, κατόπιν εισήγησης της ΕπΑπ και έγκρισης από το ΔΣ.

Τα στοιχεία της Πολιτικής από τα οποία είναι πιθανή η παρέκκλιση είναι αυτά που καθορίζουν τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες μεταβλητές αμοιβές και πιο

συγκεκριμένα οι πρόσθετοι και σημαντικοί για την εταιρεία ρόλοι, οι απαιτήσεις από τις αρμοδιότητες που ανατίθενται και οι ευθύνες του εκάστοτε συμβούλου ή γενικού διευθυντή, τις προσπάθειες που έχει καταβάλει και σημαντικά επιτεύγματα, το επίπεδο αντίστοιχων αμοιβών των συμβούλων ή γενικών διευθυντών σε άλλες παρόμοιες εταιρείες και την κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

10. Δημοσιότητα Πολιτικής αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρ. 110 παρ. 5, του Ν.4548/18, η παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών 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.

11. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας 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 και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει. Τα στοιχεία που παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, έχουν σκοπό την ολοκληρωμένη και ακριβή πληροφόρηση των μετόχων για τις συνολικές ανά κατηγορία αποδοχές που χορηγήθηκαν σύμφωνα με την παρούσα, ήτοι σταθερές και μεταβλητές αμοιβές, καθώς και για τις λοιπές παροχές, χωρίς να περιέχει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ώστε οπωσδήποτε να ευρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κατά την έννοια Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).

12. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Οι λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, εφόσον προκύψουν.

13. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και του Διοικητικού Συμβουλίου.

14. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
2	01.07.2021	1η Αναθεώρηση