ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

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

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Άγγελος Φίλης
Τηλέφωνο : 2103893377
Email : agfilis@gge.gr

Αθήνα, 30-08-2021

Αριθ. Πρωτ. : 80195

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 **«ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**.

Ανακοινώνεται ότι την 30-08-2021, καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 2606954, το από 15-07-2021 πρακτικό της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ», και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 1797901000, σύμφωνα με το οποίο εγκρίθηκε η τροποποιημένη 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

Ιωάννης Αρεταίος



Αεροπορία Αιγαίου Α.Ε.

Πολιτική Αποδοχών

Εισαγωγή

Η εταιρεία «Αεροπορία Αιγαίου Α.Ε.» (εφεξής η «**Εταιρεία**») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής «**Πολιτική Αποδοχών**») έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων. Επιπλέον, η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων την 15/07/2021 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη (εφεξής η «**Διάρκεια Ισχύος**») από την εν λόγω ημερομηνία εγκρίσεώς της, εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα https://en.about.aegeanair.com/investor-relations/ της Εταιρείας καθ' όλη τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα ή/και νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

Σκοπός - Βασικές Αρχές

Η Πολιτική Αποδοχών ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες και την κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης και εξέλιξης, ενώ συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζόμενους της. Λαμβάνει επίσης υπόψη την επιθυμία όλων των εμπλεκόμενων μερών, που έχουν έννομο συμφέρον ως προς την μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και όλων των εργαζομένων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο σε σχέση με τον εκάστοτε ρόλο, εναρμονίζοντας τις αποδοχές που προσφέρονται στα πρόσωπα που καλύπτονται από αυτήν με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα, το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, καθώς και με τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Βασικός στόχος επιπλέον αποτελεί η συνοχή στην επιχειρηματική δράση και η αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, καθώς και η εμπέδωση της αίσθησης

δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών, εφόσον ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται παρόμοια. Συγκεκριμένα, η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας και τυχόν αυξομειώσεις των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη το ύψος των αντίστοιχων αυξομειώσεων των αποδοχών των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας.

Στο σημείο αυτό, αναγνωρίζεται ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των λοιπών εργαζομένων, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους και λόγω της επίδρασης τους στην απόδοση της Εταιρείας. Τυχόν αποδοχές μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον καταβάλλονται, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρείας, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους.

Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Επιπλέον, λαμβάνει υπόψη για τη διαμόρφωση του τελικού περιεχομένου της τις θέσεις των μετόχων όπως αυτές διατυπώνονται στην Γενική Συνέλευση.

Επίσης, εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθόσον οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συνδέονται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών. Καθορίζει, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Επιτροπή Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συστήσει τριμελή Επιτροπή Αποδοχών (εφεξής η «**Επιτροπή**») αποτελούμενη από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη. Πρόεδρος της Επιτροπής έχει οριστεί ανεξάρτητο και μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Επιτροπή λειτουργεί ως ένα ανεξάρτητο και αντικειμενικό σώμα το οποίο επικουρεί με διαφάνεια το Διοικητικό Συμβούλιο στην εκτέλεση των καθηκόντων του σε σχέση με αφορά τα θέματα που αφορούν στις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου και σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών, βάσει των Αρχών Πολιτικής Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση όλων των σχετικών ομάδων και τμημάτων της Εταιρείας. Για τον σχεδιασμό της Πολιτικής Αποδοχών, η Επιτροπή λαμβάνει πληροφόρηση αναφορικά με τις τάσεις των αποδοχών σε όλη την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένου και του μέσου όρου αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών. Οι αποδοχές καθώς και άλλα παρόμοια κίνητρα δεν βασίζονται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σε ποσοτικά κριτήρια,

αλλά λαμβάνουν επίσης υπόψη τα κατάλληλα ποιοτικά κριτήρια για τη συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό δεν παρίσταται στη συζήτηση. Αφού εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η ψήφος της οποίας είναι δεσμευτική.

Η εν λόγω διαδικασία κατάρτισης διασφαλίζει την αποφυγή δημιουργίας καταστάσεων συγκρούσεως συμφερόντων, διότι η Επιτροπή αποτελείται από μέλη τα οποία είναι στο σύνολό τους μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και κατά πλειοψηφία ανεξάρτητα, κατά την έννοια του νόμου, ως εκάστοτε ισχύει. Τα εν λόγω μέλη εξάλλου δεν λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ταυτόχρονα, η Επιτροπή διεξάγει τον έλεγχο, την επανεξέταση και την επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα όλων των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών, σε επιχειρησιακό επίπεδο, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Κάθε τέσσερα (4) έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει τη νέα Πολιτική Αποδοχών στους Μετόχους προς έγκριση.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η Πολιτική Αποδοχών, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που υφίσταται Πολιτική Αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

i. Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου,

ii. Διευθύνων Σύμβουλος,

iii. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.

Αποδοχές - Παροχές

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση που δύναται να καταβληθεί στα ανωτέρω πρόσωπα από την Εταιρεία όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,

- δικαιώματα προαίρεσης,
- χορήγηση οικειοθελών παροχών, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.

Στην περίπτωση που προταθεί καταβολή αμοιβής από τα κέρδη της χρήσης σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας, το ύψος της αμοιβής θα προσδιορίζεται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

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

Παρακάτω παρατίθεται πίνακας των αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ιδιότητα	**Σταθερές Αποδοχές**	**Μεταβλητές Αποδοχές**	**Λοιπές Παροχές**
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικό μέλος)	√	√	√
Διευθύνων Σύμβουλος (εκτελεστικό μέλος)	√	√	√
Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	√	-	√

Σταθερές αποδοχές

«Σταθερές Αποδοχές» αποτελούν οι πληρωμές ή παροχές, ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων, που χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα του εκάστοτε προσώπου. Απαρτίζονται από το μισθό ή/και την ετήσια αμοιβή μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικά για τις αμοιβές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, όπως εκάστοτε ισχύει. Η Εταιρεία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχονται σταθερές αποδοχές που αντανακλούν το ρόλο, τις αρμοδιότητες και την ευθύνη που συναρτώνται την θέση τους στην Εταιρεία και με τα λοιπά τους καθήκοντα, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής τους σε Επιτροπές του Δ.Σ.

Η αμοιβή αυτή κρίνεται ανταγωνιστική για τον κλάδο και αντανακλά την εμβέλεια των δραστηριοτήτων της Εταιρείας ώστε να καθίσταται δυνατή η προσέλκυση και διατήρηση στη θέση του εκτελεστικού μέλους ατόμων με δεξιότητες υψηλού επιπέδου και αποδεδειγμένης, μακρόχρονης εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης εταιρειών παρομοίου μεγέθους.

Οι σταθερές αποδοχές δύναται να αυξομειώνονται σε ετήσια βάση λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του μέλους, την εμπειρία του και τα ατομικά του προσόντα, ώστε να προκύπτει αποτελεσματική σύνδεσή τους με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι τυχόν αυξομειώσεις λαμβάνουν υπόψη και τις μισθολογικές συνθήκες του υπολοίπου προσωπικού της Εταιρείας. Ο συσχετισμός με τις εν λόγω συνθήκες γίνεται από την Επιτροπή και αιτιολογείται συγκεκριμένα.

Μεταβλητές αποδοχές

«Μεταβλητές Αποδοχές» αποτελούν οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια και έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι μεταβλητές αποδοχές λειτουργούν ως κίνητρο για μέγιστη δυνατή απόδοση, ενθαρρύνοντας την εύλογη ανάληψη επιχειρηματικών ρίσκων, συνδέοντας τις αποδοχές με την πρόοδο, την υπέρβαση των εταιρικών στόχων, την μακροπρόθεσμη προοπτική και την κερδοφορία της Εταιρείας. Κύρια κριτήρια απόδοσης αποτελούν χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως η επίτευξη του ΕΒΤ (Κέρδη προ Φόρων), καθώς και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως η προσωπική απόδοση, η συμμόρφωση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη και άλλα. Συγκεκριμένα, τα Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται επιπρόσθετης αμοιβής («bonus»), η οποία μπορεί να ανέλθει έως 250% των σταθερών αποδοχών τους.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών αξιολογείται από την Επιτροπή, εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και καταβάλλεται εντός του έτους εγκρίσεως των ετήσιων χρηματοοικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.

Η καταβολή της μεταβλητής αμοιβής δύναται να αναβάλλεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εφόσον προκύψουν εξαιρετικές περιστάσεις που δικαιολογούν την αναβολή αυτή (π.χ. η κερδοφορία της Εταιρείας επηρεαστεί από απρόβλεπτο γεγονός). Η καταβολή της επιπρόσθετης αμοιβής μπορεί να ανακληθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, εφόσον το μέλος που την έλαβε καταδικασθεί ή τα στοιχεία κερδοφορίας της Εταιρείας βάσει των δημοσιευμένων χρηματοοικονομικών της καταστάσεων αποδειχθούν ανακριβή.

Η εν λόγω μεταβλητή αμοιβή συσχετίζεται με τις εργασιακές και μισθολογικές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς προβλέπονται και για αυτούς επιβραβεύσεις για την

απόδοσή τους βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων, αναλόγως της θέσης ευθύνης που κατέχουν.

Λοιπές παροχές

Στις λοιπές παροχές περιλαμβάνονται παροχές σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή/και λοιπές διευκολύνσεις και παροχές που είναι αναγκαίες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως έξοδα μετακίνησης και διαμονής. Ανάλογες διευκολύνσεις δύναται να παρέχονται και στους λοιπούς εργαζομένους της Εταιρείας.

Βασικά χαρακτηριστικά συμβάσεων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στην οικεία σύμβαση μισθωτής εργασίας του Διευθύνοντος Συμβούλου με την Εταιρεία αποτυπώνεται μέρος των σταθερών αποδοχών του, η οποία περιλαμβάνει τους εξής βασικούς όρους:

- Διάρκεια Σύμβασης – Αορίστου χρόνου
- Προθεσμία προειδοποίησης – Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία
- Όροι και πληρωμή καταγγελίας – Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία

Τα λοιπά εκτελεστικά μέλη όπως και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν διαθέτουν συμβάσεις με την Εταιρεία, τα τυχόν δε καταβαλλόμενα ποσά διέπονται από τους όρους της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Διαχείριση Σύγκρουσης Συμφερόντων

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει Πλαίσιο Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων (εφεξής «**Πλαίσιο**») αναφορικά με τη διατήρηση και την εφαρμογή αποτελεσματικών διοικητικών διαδικασιών και μηχανισμών ελέγχου για τον εντοπισμό και τη διαχείριση των υφιστάμενων και τυχόν δυνητικών καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη δραστηριοποίηση της, σύμφωνα με την παρ. 3 (ζ) του άρθρου 14 του Ν.4706/2020. Το ισχύον Πλαίσιο θέτει σε εφαρμογή τόσο τις γενικές αρχές της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων, όσο και πιο λεπτομερείς διατάξεις για τη διαδικασία που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Στόχος του Πλαισίου είναι να παρέχει καθοδήγηση στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, στα διευθυντικά στελέχη και στους εργαζόμενους για το πως ορίζονται οι συγκρούσεις συμφερόντων, πως είναι δυνατή η αναγνώριση τους, καθώς επίσης και ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθηθούν όταν λαμβάνουν χώρα, με σκοπό την προστασία των συμφερόντων των πελατών και της Εταιρείας.

Συγκεκριμένα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υποχρεούνται να δηλώνουν εγγράφως:

- τυχόν πρόθεσή τους να αναπτύξουν δραστηριότητα ή να διενεργήσουν συναλλαγή που σχετίζεται με την Εταιρεία ή βασικό πελάτη ή προμηθευτή της,
- 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,

- 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.

Με σκοπό την έγκαιρη διάγνωση πιθανών καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η Εταιρεία εφαρμόζει διαδικασίες σχεδιασμένες, ούτως ώστε όποιες πιθανές συγκρούσεις να εντοπίζονται και να διευθετούνται. Οι περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων προσδιορίζονται μέσω των σχετικών διαδικασιών και καταγράφονται σε αρχείο, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο Πλαίσιο.

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας μεριμνά για την αποτελεσματική διαχείριση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ μελών του και της Εταιρείας και για την προστασία του απορρήτου κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάσουν την εικόνα, τη λειτουργία και την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας, διενεργώντας περιοδικούς ελέγχους συμμόρφωσης και τήρησης των ως άνω διαδικασιών αποφυγής και διαχείρισης γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων του Πλαισίου.

Δημοσιοποιήσεις Αμοιβών

Το Διοικητικό Συμβούλιο θα καταρτίσει και θα δημοσιεύσει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών **(«Έκθεση Αποδοχών»)**, η οποία θα παρέχει μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν εάν η Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το Νόμο.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να επεξηγήσει στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη η ψήφος της Γενικής Συνέλευσης.

Η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση.

Αναθεώρηση και Προσωρινή Παρέκκλιση

Η Επιτροπή δύναται να εισηγείται για την αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών.

Σε κάθε περίπτωση, η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνει χώρα κάθε τέσσερα (4) χρόνια ή σε κάθε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε.

Κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής η οποία εγκρίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, είναι δυνατή σε εξαιρετικές περιστάσεις η προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για την διασφάλιση της βιωσιμότητάς της, γεγονός που αιτιολογείται στην σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.