ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

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

Αθήνα, 12-07-2022

Αριθμ. Πρωτ. : 2663332

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 «INTRAKAT ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ».

Ανακοινώνεται ότι την 12-07-2022 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 2911283, η από 29-06-2022 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «INTRAKAT ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ 408501000, με την οποία εγκρίθηκε, η τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 110 του Νόμου 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ

Πολιτική Αποδοχών
των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και των Γενικών Διευθυντών ετέθη για πρώτη φορά σε ισχύ την 17.7.2020 και τροποποιήθηκε ως ισχύει σήμερα κατόπιν εγκρίσεως από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της INTRAKAT (στο εξής «INTRAKAT» ή «Εταιρεία») της29ης Ιουνίου 2022, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 (άρθρο 110 παρ. 2). Η διάρκειά της δε μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισης αυτής από τη Γενική Συνέλευση, ενώ δύναται να αναθεωρηθεί και/ ή τροποποιηθεί νωρίτερα με σχετική απόφαση επόμενης Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με τα κατωτέρω υπό Ι αναφερόμενα.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει για όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Γενικούς Διευθυντές, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018. Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών λαμβάνει υπόψη το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο καθώς και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ευθυγραμμίζοντας τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών με τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου καθώς και το εταιρικό συμφέρον.

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 INTRAKAT και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ελληνικό και το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο. Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, εξυπηρετώντας το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο, το στρατηγικό όραμα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας http://www.intrakat.com/.

Ι. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 25), το Ν. 4548/2018 (άρθρα 109-112) και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (στο εξής η «Επιτροπή»), υποβάλει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών και τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Μετά τις άνω προτάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο οριστικοποιεί την Πολιτική Αποδοχών. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη γενική συνέλευση των μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, υποβάλλονται στις εκ του Νόμου προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας και συγχρόνως καθίστανται διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της.

Σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία στη Γενική Συνέλευση για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής. Μέχρις εγκρίσεως της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών από την επόμενη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία θα καταβάλλει αμοιβές μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις. Η Επιτροπή δύναται να εισηγείται την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών της INTRAKAT εξασφαλίζοντας συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της έτσι ώστε να αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων τόσο

μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην πρόταση αναθεώρησης πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό. Στην περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, είτε λόγω ουσιωδών αλλαγών των συνθηκών επί τη βάσει των οποίων δομήθηκε η Πολιτική Αποδοχών, είτε, σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

ΙΙ. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση ομάδων και τμημάτων της Εταιρείας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Επιπλέον, η Επιτροπή δύναται να λάβει υποστήριξη από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους, με στόχο την αναδιαμόρφωση ενός ανταγωνιστικού μείγματος αποδοχών, σύμφωνα με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και έχοντας ως στόχο τη προσέλκυση και διατήρηση των μελών του Δ.Σ.

Η Πολιτική Αποδοχών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

▪ την αρχή της διαφάνειας, με την υιοθέτηση απλής δομής αποδοχών προκειμένου όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να εντοπίζουν με ευκολία τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.

▪ την εναρμόνιση των στόχων, κινήτρων και συμφερόντων των μελών του Δ.Σ., των μετόχων της Εταιρείας και εν γένει όλων των εργαζομένων της

▪ την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης, καθώς η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας,

▪ την διατήρηση και προσέλκυση των κατάλληλων μελών του Δ.Σ. καθώς οι αμοιβές και παροχές λαμβάνουν υπόψη το γνωσιακό τους επίπεδο, τις δεξιότητες τους, τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους

▪ την εναρμόνιση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις εν γένει επικρατούσες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες

▪ οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται δε άμεσα με την συνεισφορά τους και είναι πλήρως απαλλαγμένες από πάσα διαδικασία μπορεί να εκθέσει την Εταιρεία σε υπερβολικούς κινδύνους. Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως βάση της την αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι προστατεύει τα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η Επιτροπή και το Δ.Σ. ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

ΙΙΙ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, τις μεταβλητές αποδοχές, παροχές σε είδος καθώς και αμοιβές για τον χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.

(Α) Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Οι αμοιβές αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε παρόμοιες επιχειρήσεις του κλάδου, αλλά και κατάλληλα προσαρμοσμένες στην απόδοση, τα καθήκοντα τη θέση ευθύνης των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και τις προοπτικές της Εταιρείας.

(Β) Μεταβλητές Αποδοχές

Τα είδη μεταβλητών αποδοχών που δύναται να καταβληθούν σε Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. είναι οι εξής:

i. **<u>Διανομή Κερδών</u>**

Σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας προβλέπεται η χορήγηση αμοιβών από τα κέρδη της εταιρείας, με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο Ν· 4548/2018.

Το ετήσιο συνολικό ποσό προς διανομή που εμπίπτει στην παρούσα πολιτική και θα χορηγηθεί ως αμοιβή στα μέλη του Δ. Σ. δεν δύναται να υπερβαίνει ένα εύλογο ποσοστό επί των κατά περίπτωση διανεμόμενων κερδών της εταιρείας, το οποίο θα εγκρίνεται από την Γ.Σ. σε συνάρτηση και με την μερισματική πολιτική.

Η κατανομή των αμοιβών της παρούσας μεταβλητής αμοιβής θα προτείνεται από την Επιτροπή και θα εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.·

ii. **<u>Πλαίσιο Παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (bonus)</u>**

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων μεταβλητών αμοιβών (bonus) κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου με σχετική εισήγηση της Επιτροπής. Κατά την έναρξη κάθε χρήσης η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και επίτευξης συγκεκριμένων στόχων στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος της INTRAKAT. Οι στόχοι μπορούν να σχετίζονται με τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA, EBIT) ή με προσωπικούς στόχους που τέθηκαν σε συγκεκριμένα μέλη του Δ.Σ. Στο τέλος δε της χρήσης η Επιτροπή αξιολογεί την επίτευξη των στόχων και εισηγείται την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών (bonus).

Υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 102 του Ν.4548/2018 περί ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μπορεί να απαιτήσει από τα Εκτελεστικά Μέλη του την επιστροφή όλου ή μέρους των μεταβλητών αμοιβών (bonus) που καταβλήθηκαν μετά τη θέση σε ισχύ του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, Ιουνίου 2021, στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας τους, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή σύνταξης εν γνώση τους ανακριβών οικονομικών καταστάσεων ή γενικώς βάσει εν γνώσει τους εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβληθεισών μεταβλητών αμοιβών (bonus).

iii. <u>Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018 και διάθεσης δωρεάν μετοχών κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018.</u>

Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, μπορεί να θεσπισθεί:

(α) πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σε μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014 με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 113 ν. 4548/2018 και

(β) πρόγραμμα διάθεσης δωρεάν μετοχών σε μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρ. 32 ν. 4308/2014, σύμφωνα με το άρθρο 114 ν. 4548/2018. Η διάθεση μετοχών της παρούσας παραγράφου μπορεί να συνδυάζεται με εκείνη της παραγράφου (α) του παρόντος άρθρου.

(Γ) Πρόσθετες παροχές (Παροχές σε είδος)

Με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, δύναται να χορηγούνται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., οι κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος:

- Όχημα Ι.Χ.
- Εταιρική πιστωτική κάρτα
- Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής/επαγγελματικής ευθύνης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με ανώτατο ποσοστό εισφοράς εταιρείας και μέλους Δ.Σ. 10% εκάστου μέρους·

Διευκρινίζεται όμως ότι οι εν λόγω παροχές σε είδος αποτελούν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, οι οποίες καταβάλλονται χάριν ελευθεριότητας και δεν προσμετρώνται ούτε προσαυξάνουν τις σταθερές αποδοχές. Οι ως άνω παροχές σε είδος μπορούν να τροποποιηθούν ή να ανακληθούν εν μέρει ή εν όλω από την Εταιρεία, κατά την ελεύθερη κρίση αυτής.

(Δ) Αμοιβές για συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Οι αμοιβές των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με τον χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών

του και ορίζεται εντός εύρους €24.000-€ 48.000, ανά έτος και ανά άτομο. Ο υπολογισμός των ετήσιων αμοιβών των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι συνάρτηση του ποσού αμοιβής ανά συνεδρίαση και του ανώτατου ορίου συνεδριάσεων ανά μήνα για το οποίο οι Σύμβουλοι αυτοί δικαιούται αμοιβή και το οριστικό ποσό θα καθορίζεται από το Δ.Σ. Οι αμοιβές των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

(Ε) Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει επιχειρηματικά έξοδα και δαπάνες των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. που είναι απαραίτητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

(ΣΤ) Τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ δεν δικαιούνται οιαδήποτε αποζημίωση για την απώλεια της ιδιότητας τους αυτής. Εκτελεστικό μέλος Δ.Σ που απώλεσε την ιδιότητα του κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρήσης δεν δικαιούται οιαδήποτε αμοιβή σχετιζόμενη με την επίτευξη στόχων ή άλλη μεταβλητή αμοιβή για την μετά απώλεια της ιδιότητάς του περίοδο.

IV.ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα αναφερόμενα στον Νόμο και στο Καταστατικό της Εταιρείας. Λαμβάνουν ετήσια βασική αμοιβή, η οποία αντανακλά το χρόνο απασχόλησής τους και τα καθήκοντά τους και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτό ακριβώς τον λόγο τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές συνδεόμενες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεόμενα με την μετοχή της Εταιρείας.

(Α) Αμοιβές

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων-Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με τον χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και την εν γένει εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με το Ν. 4706/2020, και ορίζεται εντός εύρους €24.000-€ 48.000, ανά έτος και ανά άτομο. Ο υπολογισμός των ετήσιων αμοιβών των Μη Εκτελεστικών και των Ανεξάρτητων-Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι συνάρτηση του ποσού αμοιβής ανά συνεδρίαση και του ανώτατου ορίου συνεδριάσεων ανά μήνα για

το οποίο οι Σύμβουλοι αυτοί δικαιούνται αμοιβή και το οριστικό ποσό θα καθορίζεται από το Δ.Σ.. Τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν στις προκαθορισμένες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στις Επιτροπές αυτού, σε εναρμόνιση με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

Μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ δύνανται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές για αρμοδιότητες, ρόλους και καθήκοντά τους που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων τους και υποχρεώσεων ως μελών του Δ.Σ. Τυχόν τέτοιες αμοιβές θα καταβάλλονται τηρουμένης της διαδικασίας έγκρισης συναλλαγής με συνδεδεμένο μέρος (άρθρα 99-101 ν. 4548/2018) και θα δημοσιοποιούνται στην ετήσια έκθεση αποδοχών.

Με την επιφύλαξη του (Β) Λοιπές Παροχές/Επιχειρηματικά Έξοδα/Δαπάνες δεν παρέχονται στο πλαίσιο της παρούσας, άλλου είδους αμοιβές στα μη εκτελεστικά μέλη.

(Β) Λοιπές Παροχές/Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διευθύνοντος Συμβούλου, να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Αυτές οι δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα μετακινήσεων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Επίσης η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., τις κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος: Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης ως μελών Δ.Σ.

V. Αμοιβές Γενικών Διευθυντών (μη μέλη Δ.Σ.)

Η Εταιρεία αναθέτει καθήκοντα γενικού/ών διευθυντή/ών σε στελέχη της που αναλαμβάνουν επικεφαλής επιτελικών μονάδων της Εταιρείας. Τα εν λόγω στελέχη δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Αναφορικά με τις αμοιβές των Γενικών Διευθυντών ισχύουν οι όροι της παρούσας πολιτικής για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., εξαιρουμένης της διανομής κερδών.

VI. Διάρκεια Συμβάσεων Εργασίας των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών

Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών θα καθορίζεται ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν Εισήγησης της Επιτροπής.

VII. Όροι λήξης Συμβάσεων Εργασίας των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με Εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ή με Γενικό Διευθυντή, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται, είτε όπως ορίζει η σχετική Εργατική Νομοθεσία, είτε όπως έχει καθοριστεί συμβατικά ή/και όπως έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Δ.Σ. που ίσχυαν κατά τον χρόνο σύναψης αυτής. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η θέση ευθύνης, η εμπειρία, η απόδοση του μέλους Δ.Σ. τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA , EBIT) της Εταιρείας κατά τη διάρκεια παροχής των υπηρεσιών του.

VIII. Τελικές Διατάξεις

(Α) Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Δ.Σ., έπειτα από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, πεισθεί ότι είναι αναγκαίες για το μακροπρόθεσμο όφελος της INTRAKAT και για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της και παράλληλα ότι είναι προς το όφελος των μετόχων της. Ενδεικτικά, μια τέτοια ειδική εξαίρεση μπορεί να είναι η παροχή ειδικού μπόνους για αξιοσημείωτη υπέρβαση στόχων που αφορούν την κερδοφορία ή/και άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Τέτοιες αποδοχές θα εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, ακολουθώντας πάντα τις ανάλογες προτάσεις της Επιτροπής, και θα συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών, που θα περιλαμβάνει

πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, που καταβάλλονται βάσει και λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.

(Β) Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της INTRAKAT μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αποδοχές από αυτές. Σε αυτή την περίπτωση, οι ετήσιες αποδοχές ανά εταιρεία δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των ετήσιων αποδοχών που λαμβάνουν από την INTRAKAT.

(Γ) 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.

Στην έκθεση θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα πολιτική αποδοχών, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ..

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 Ευρωπαϊκού Κανονισμού (ΕΕ) Προστασίας Προσωπικών δεδομένων 2016/679.

(Δ) Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τους όρους των συμβάσεων εργασίας ή/και τυχόν δεσμεύσεις περί συνέχισης καταβολής αμοιβών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ήδη εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.

Έλεγχος εφαρμογής

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