ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

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

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος - Αθήνα
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Βατίστας Κοσμάς
Τηλέφωνο : 210-3893160
e-mail : kvatistas@mindev.gov.gr

Αθήνα, 16-09-2022

Αρ. Πρωτ.: 87844ΑΠ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ATTICA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ».**

Ανακοινώνεται ότι την 16-09-2022 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 3050043, η από 08/09/2022 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ATTICA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 5780001000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της εν θέματι εταιρείας η οποία επισυνάπτεται στην παρούσα ανακοίνωση.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

Πολιτική Αποδοχών

[Εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση
της 8ης Σεπτεμβρίου 2022]

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ	
ΕΓΚΡΙΝΩΝ	**ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ**
Τακτική Γενική Συνέλευση	5/9/2019

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ				
ΑΝΑΘ.	**ΗΜΕΡ/ΝΙΑ**	**ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΛΛΑΓΩΝ**	**ΣΕΛΙΔΕΣ ΠΟΥ ΑΝΑΘΕΩΡΗΘΗΚΑΝ**	**ΕΓΚΡΙΝΩΝ**
1.	15/7/2021	Επικαιροποίηση κειμένου σύμφωνα και με τον ν. 4706/2020	Επικαιροποίηση κειμένου σύμφωνα και με τον ν. 4706/2020	Τακτική Γενική Συνέλευση
2.	8/9/2022	Αναμόρφωση περιεχομένου Μέρους Δ' & Προσθήκη Μέρους Ε'	Σελίδες 8/10/11	Τακτική Γενική Συνέλευση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 4

ΜΕΡΟΣ Α - ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 4

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 5

ΜΕΡΟΣ Γ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ 6

ΜΕΡΟΣ Δ - ΔΟΜΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ 8

ΜΕΡΟΣ Ε – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΡΟΑΙΡΕΣΕΩΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ (STOCK OPTION PLAN) 11

ΜΕΡΟΣ ΣΤ - ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ 11

ΜΕΡΟΣ Ζ - ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ - ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 12

ΜΕΡΟΣ Η - ΙΣΧΥΣ 12

ΜΕΡΟΣ Θ - ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ 13

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η «ATTICA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» (η **«Εταιρία»** και μαζί με τις 100% θυγατρικές της από κοινού ως ο **«Όμιλος»**), σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018, εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (**«Δ.Σ.»**) της Εταιρίας και του Ομίλου (η **«Πολιτική Αποδοχών»**).

Οι βασικές αρχές έχουν σχεδιαστεί για να προσελκύσουν, να παρακινήσουν και να διατηρήσουν στο στελεχιακό δυναμικό ανώτατα στελέχη υψηλών ικανοτήτων με επιχειρηματικό πνεύμα και δημιουργικότητα, τα οποία θα συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής στρατηγικής, αποτελώντας τη βάση της μακροχρόνιας επιτυχίας και βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου.

Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας του Ομίλου, υποστηρίζοντας μία φιλοσοφία συνεχούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων προς όφελος όλων των κοινωνικών εταίρων.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει ο Όμιλος προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα.

ΜΕΡΟΣ Α - ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη των Δ.Σ. της Εταιρίας και των εταιριών του Ομίλου που έχουν σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό τους.

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται από την Εταιρία και τον Όμιλο και συγκεκριμένα: σταθερές αμοιβές, μεταβλητές αμοιβές και λοιπές παροχές.

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Οι αμοιβές των μη Εκτελεστικών και των Ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. εγκρίνονται ετησίως με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Ειδικότερα, τα μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ.

Στα ανωτέρω Μέλη καταβάλλεται πρόσθετο σταθερό ποσό για πρόσθετες ευθύνες, όπως η προεδρία και η συμμετοχή τους σε Επιτροπές, το οποίο εγκρίνεται από την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Συμμετοχή σε πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών δύναται να υφίσταται για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. κατόπιν απόφασης της Γενικής Συνέλευσης κατ᾽ άρθρο 113 του ν. 4548/2018.

Τα Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται μεταβλητές αμοιβές («bonus») ή άλλες αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

Ένα Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος δύναται να λάβει πρόσθετη αμοιβή, πλην της βασικής ετήσιας αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του. Σε κάθε περίπτωση, κάθε κατά τα ανωτέρω πρόσθετη αμοιβή αξιολογείται από το Δ.Σ. της Εταιρίας και εγκρίνεται από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες της εκάστοτε περίστασης και με γνώμονα:

Α) Αντικειμενικά Κριτήρια

- το ύψος της βασικής ετήσιας αμοιβής που λαμβάνει το εκάστοτε Μέλος για τη συμμετοχή του στο Δ.Σ. ή/και τις Επιτροπές του,

- τις εκάστοτε πρακτικές που εφαρμόζουν ως προς τις πρόσθετες αμοιβές σε Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη παρόμοιου μεγέθους εταιρίες που δραστηριοποιούνται στην ίδια αγορά και σε παρεμφερείς κλάδους.

Β) Κριτήρια ως προς το Υποκείμενο

- Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εκάστοτε Μέλους (ενδεικτικά, δεξιότητες, ικανότητες, επαγγελματική εμπειρία, γνώσεις κ.α.) καθώς και τα συγκεκριμένα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί,
- Ειδικές συνθήκες που σχετίζονται με το εκάστοτε Μέλος.

Οι πρόσθετες αμοιβές που καταβάλλονται στο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος με γνώμονα τα ως άνω κριτήρια εξετάζονται σε ετήσια βάση και ανά περίπτωση από το Δ.Σ., προκειμένου να αξιολογηθεί κατά πόσον είναι σημαντικές ή όχι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 (α) του ν. 4706/2020.

Αν οποιαδήποτε αμοιβή που καταβλήθηκε σε Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος κριθεί ως σημαντική από το Δ.Σ. κατά τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 (α) του ν. 4706/2020, τότε το Μέλος αυτό χάνει την ανεξαρτησία του και θα πρέπει να αντικαθίσταται άμεσα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 3 του ν. 4706/2020.

ΜΕΡΟΣ Γ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Παρακάτω παρουσιάζονται οι βασικές αρχές, ο σκοπός και οι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών που εφαρμόζονται για τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Εταιρίας και του Ομίλου . Τα πρόσωπα αυτά έχουν την εξουσία ή/και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρίας και του Ομίλου.

Γ.1 Βασικές Αρχές και στόχοι

Η Εταιρία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα

και να διατηρεί στον Όμιλο ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά στελέχη.

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της. Ειδικότερα, οι βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου είναι:

- Η ευθύνη για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας του συστήματος διακυβέρνησης λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της δραστηριότητας του Ομίλου,
- Η αποτροπή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων,
- Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων,
- Το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των στελεχών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτική Αποδοχών,
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του Ομίλου και στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής του αξίας,
- Οι ικανότητες αποτελεσματικής διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα ευθύνης τους,
- Το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες στις αντίστοιχες μεγάλες ευρωπαϊκές ναυτιλιακές εταιρίες,
- Η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές του Ομίλου,
- Η ταύτισή τους με την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες του Ομίλου καθώς και το βαθμό προώθησης αυτών στους εργαζομένους του τομέα ευθύνης τους.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων υποστηρίζει το Δ.Σ. στον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και συνδράμει το Δ.Σ. στην εποπτεία και την παρακολούθηση της εφαρμογής της καθώς και των σχετικών πρακτικών, διαδικασιών και κινήτρων. Για την διατύπωση των προτάσεων της, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους του Ομίλου, τις συνθήκες που επικρατούν στην οικονομία και στον κλάδο δραστηριοποίησης του Ομίλου, καθώς και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η ανώτατη διοίκηση.

Αναγνωρίζεται ότι η δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. της Εταιρίας και του Ομίλου 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 Εταιρίας και του Ομίλου. Οι αποδοχές των μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, διαφέρουν των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών και των λοιπών εργαζομένων. Οι αποδοχές καθώς και τυχόν άλλα κίνητρα δεν βασίζονται αποκλειστικά σε ποσοτικά κριτήρια, αλλά λαμβάνουν επίσης υπόψη τα κατάλληλα ποιοτικά κριτήρια.

Βασικοί στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών είναι η διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου προς όφελος των μετόχων και των άλλων κοινωνικών εταίρων, η δημιουργία συνθηκών εργασίας που προάγουν την ομαδικότητα και αυξάνουν το αίσθημα της δίκαιης ανταμοιβής και η συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

ΜΕΡΟΣ Δ - ΔΟΜΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερές αμοιβές, μεταβλητές αμοιβές και λοιπές παροχές για να εξασφαλίσει τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Οι αποδοχές διακρίνονται σε:

Δ.1 Σταθερές Αμοιβές: είναι το σταθερό μέρος των ετήσιων αμοιβών που ορίζεται σύμφωνα με τους όρους που διέπουν τη σύμβαση εργασίας των στελεχών που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Γενικότερα, για τον καθορισμό των σταθερών αμοιβών λαμβάνονται υπόψη η γνώση, η εμπειρία, η βαρύτητα της θέσης, η ανάληψη ευθυνών και οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, οι οποίες περιγράφονται ανωτέρω στην ενότητα Γ.1. Επιπρόσθετα, λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των στελεχών με δεξιότητες που δύσκολα αναπληρώνονται λόγω της φύσεως της δραστηριότητας του Ομίλου και η ισορροπία των μισθών εντός του Ομίλου.

Η Εταιρία και οι θυγατρικές εταιρίες του Ομίλου καταβάλλουν στα εκτελεστικά μέλη

του Διοικητικού Συμβουλίου σταθερές αμοιβές βάσει ατομικών συμβάσεων. Σημειώνεται ότι κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρία και οι θυγατρικές της εταιρίες διατηρούν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της.

Δ.2 Μεταβλητές Αμοιβές: είναι το μέρος των ετήσιων αμοιβών υπό μορφή βραχυπρόθεσμων κινήτρων («short - term incentives»), τα οποία συνδυάζονται με την απόδοση των στελεχών που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών αναφορικά με την επίτευξη των στόχων σε επίπεδο Ομίλου καθώς και ενός συστήματος αμοιβών βάσει ατομικών επιδόσεων.

Ειδικότερα, οι ετήσιες συνολικές μεταβλητές αμοιβές θα κυμαίνονται έως και 5% επί των ετήσιων ενοποιημένων καθαρών κερδών μετά από φόρους και μετά από δικαιώματα μειοψηφίας και η κατανομή τους θα γίνεται ως ακολούθως:

Α) Ποσοστό 50% των συνολικών μεταβλητών αμοιβών κατανέμεται στα στελέχη που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών κατ' αναλογία των σταθερών αμοιβών εκάστου εξ ’αυτών.

Β) Το υπόλοιπο 50% κατανέμεται στα στελέχη που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών ανάλογα με τις επιδόσεις εκάστου εξ αυτών στους τομείς i) των στόχων του τομέα ευθύνης του και ii) τη συμβολή του στη συνολική επιτυχία και ανάπτυξη της Εταιρίας και του Ομίλου καθώς και στην ενίσχυση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μετόχων.

Επιπρόσθετα, σε περίπτωση επίτευξης ετήσιων ενοποιημένων καθαρών κερδών μετά από φόρους και μετά από δικαιώματα μειοψηφίας σε ποσοστό μεγαλύτερο του 5% επί των Ιδίων Κεφαλαίων του Ομίλου, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων δύναται να εισηγηθεί συνολικές μεταβλητές αμοιβές οι οποίες θα υπερβαίνουν το προαναφερόμενο όριο του 5% και έως 8%.

Η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών για κάθε στέλεχος που καλύπτεται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών γίνεται από την

Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων. Διευκρινίζεται ότι κανένα Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. δεν συμμετέχει στη συζήτηση που αφορά τον καθορισμό των ατομικών του αποδοχών.

Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρία και ο Όμιλος θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας και του Ομίλου, με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις τροποποιήσει. Το Δ.Σ. δύναται να μην προβεί σε καταβολή μεταβλητών αμοιβών ιδίως στην περίπτωση αρνητικού «Κεφαλαίου Κίνησης» («Working Capital») σε επίπεδο Ομίλου.

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης προσώπου που κατέχει θέση Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. της Εταιρίας ή/και των θυγατρικών εταιριών αυτής με πρωτοβουλία της εκάστοτε εργοδότριας εταιρίας, καταβάλλεται αποζημίωση, κατ' ελάχιστον κατά τα προβλεπόμενα στη κείμενη νομοθεσία και τη σχετική σύμβαση του εν λόγω Μέλους με την εκάστοτε εργοδότρια εταιρία, λαμβάνοντας υπόψη τη συνολική προσφορά του εν λόγω Μέλους στην Εταιρία ή/και τις θυγατρικές της. Η εργοδότρια εταιρία δύναται επίσης, κατόπιν σχετικής συμφωνίας με το Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. κατά τον τερματισμό της απασχόλησής του, να συμφωνήσει την καταβολή επιπρόσθετης αποζημίωσης σε περίπτωση ύπαρξης τυχόν συμφωνίας περί μη ανταγωνισμού μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση ή λήξη της σύμβασης εργασίας, ανάλογα με τους όρους και χρόνο ισχύος αυτής.

Εφόσον αποφασισθεί η χορήγηση έκτακτων ή μεταβλητών αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής τους ή για την ανάκτησή τους από την Εταιρία, όπως π.χ. σε περίπτωση που αποδειχθεί η διάπραξη απάτης από την οποία προέκυψε ζημία για την Εταιρία.

<u>Δ.3 Λοιπές Παροχές:</u> υπό την επιφύλαξη ειδικότερων όρων της παρούσης ή/και διαφορετικών προβλέψεων στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, ο Όμιλος παρέχει στα στελέχη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών τις εξής παροχές:

- Ομαδικό νοσοκομειακό και εξω-νοσοκομειακό πρόγραμμα,
- Ετήσιο πρόγραμμα ιατρικού ελέγχου,

- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας,
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών («D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα»),
- Ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, σύμφωνα με την από 16.05.2017 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης.

ΜΕΡΟΣ Ε – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΡΟΑΙΡΕΣΕΩΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ (STOCK OPTION PLAN)

Η Εταιρία δύναται να αποφασίσει τη θέσπιση Προγράμματος Διάθεσης Μετοχών («Stock Option Plan») προς μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στελέχη της Εταιρίας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιριών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014 με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών σύμφωνα με το άρθρο 113 του Ν.4548/2018, με απώτερο στόχο να παρακινήσει και να επιβραβεύσει τα στελέχη για την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και τη συνεισφορά τους στην επαύξηση της αξίας του Ομίλου.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ - ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Η Εταιρία έχει θεσπίσει Πλαίσιο Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων με σκοπό να υιοθετήσει κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των Μελών του Δ.Σ. και του εταιρικού συμφέροντος.

Σε συμμόρφωση με το ως άνω Πλαίσιο Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων που έχει υιοθετήσει η Εταιρία, τα μέλη του 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 οποιουδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρίας.

Τα υποψήφια μέλη, πριν από την τοποθέτησή τους στο Δ.Σ. της Εταιρίας, υποχρεούνται να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιασδήποτε μορφής σε άλλες εταιρίες, αλλά και σε οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Κατά τη λήψη αποφάσεων για τη χορήγηση οποιωνδήποτε αμοιβών στα μέλη Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη το Πλαίσιο Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρία.

ΜΕΡΟΣ Ζ - ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ - ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων υποβάλλει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών καθώς και τυχόν αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων υποβάλλει προτάσεις σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών προς το Δ.Σ., το οποίο αποφασίζει σχετικά.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, τροποποίηση αυτής δύναται να υποβληθεί προς τη Γενική Συνέλευση πριν την παρέλευση των τεσσάρων (4) ετών.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, με απόφαση του Δ.Σ., επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

ΜΕΡΟΣ Η - ΙΣΧΥΣ

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ με την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ν. 4548/2018 και έχει ισχύ τεσσάρων (4) εταιρικών χρήσεων, συμπεριλαμβανομένης της υπό έγκριση χρήσης.

ΜΕΡΟΣ Θ - ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ

Κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση, η Πολιτική Αποδοχών δημοσιεύεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας και παραμένει διαθέσιμη για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.