ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 27-07-2023

Αριθμ. Πρωτ.: 3009212

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

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»

Την 27-07-2023 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 3726959, η από 30-06-2023 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 των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 110-111 του Νόμου 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

«INTRAKAT ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ»

προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 30ης Ιουνίου 2023

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής η «ΕΥΑ») της Εταιρείας «INTRAKAT ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ» (εφεξής η «INTRAKAT» ή η «Εταιρεία») σε συνεργασία με τις αρμόδιες μονάδες της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν. 4548/2018 και Ν. 4706/2020, όπως ισχύουν, και λαμβάνοντας υπόψη τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής το «Δ.Σ.») με την από 09.06.2023 απόφασή του και στη συνέχεια από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 30ης.06.2023 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη το πολύ από την ημερομηνία έγκρισής της από την Γενική Συνέλευση ενώ μπορεί να αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως αποδοχές των μελών του Δ.Σ. και του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας και είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας www.intrakat.com.

1. ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η ΕΥΑ υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών (ή τις τροποποιήσεις της, κατά περίπτωση) στο Δ.Σ. προς έγκριση. Το Δ.Σ. οριστικοποιεί την Πολιτική Αποδοχών και την υποβάλλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, όπου παραμένει για όλο το διάστημα ισχύος της, και υποβάλλεται στις εκ του νόμου προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας.

Εάν η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την όποια νέα Πολιτική Αποδοχών, που το Δ.Σ. προτείνει, η Εταιρεία θα καταβάλλει αμοιβές σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και θα υποβάλλει (σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία) αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση, αφού εξετάσει τα σχόλια των μετόχων.

Η ΕΥΑ εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική Αποδοχών είναι εναρμονισμένη με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας και εισηγείται στο Δ.Σ. τροποποιήσεις της όποτε χρειαστεί και όποτε σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη.

2. ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι να διασφαλιστεί ότι οι αμοιβές των μελών Δ.Σ. και του Γενικού Διευθυντή εναρμονίζονται με τους βραχυπρόθεσμους και τους μακροπρόθεσμους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας και, άρα, υπηρετείται η βιωσιμότητά της και δημιουργείται προστιθέμενη αξία για τους μετόχους, τους εργαζομένους, τους πελάτες και την ελληνική οικονομία εν γένει.

Η Πολιτική Αποδοχών περιγράφει τον τρόπο αμοιβής των μελών Δ.Σ. και του Γενικού Διευθυντή με διάφανο και σαφή τρόπο ώστε να είναι ενήμερα όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Το κριτήριο για τον

καθορισμό του επιπέδου των αμοιβών είναι η καταβολή εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, τις γνώσεις και την εμπειρία που ο εκάστοτε ρόλος απαιτεί, χωρίς, σε καμία περίπτωση, να καταβάλλονται αμοιβές πέραν του δέοντος ενώ, παράλληλα, εξυπηρετούνται οι επιχειρηματικοί στόχοι και η βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και ο Γενικός Διευθυντής μπορούν, εκτός των σταθερών αμοιβών, να λάβουν και μεταβλητές αμοιβές, για την περαιτέρω ευθυγράμμιση των στόχων, κινήτρων και συμφερόντων των προσώπων αυτών με τα συμφέροντα της Εταιρείας και καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης για τον προσδιορισμό του ύψους των μεταβλητών αμοιβών, τα οποία (κριτήρια) βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. προβλέπονται μεταβλητές αποδοχές κατ' εξαίρεση και μόνο στο πλαίσιο σύναψης σχετικής σύμβασης, ώστε αφ' ενός να αποφεύγεται η δημιουργία καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων αφ' ετέρου να τους δίνεται η δυνατότητα εποικοδομητικής κριτικής των αποφάσεων της Διοίκησης που ενέχουν κινδύνους. Για την επίτευξη ακριβώς του στόχου αυτού, οι τυχόν μεταβλητές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών δεν συνδέονται με την συνολική απόδοση της Εταιρείας ή με τυχόν μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεόμενα με την μετοχή της Εταιρείας, αλλά με την επίτευξη οικονομικών και λειτουργικών στόχων των εν λόγω μελών καθώς και οργανωτικών μονάδων που τυχόν ελέγχουν.

Η ΕΥΑ 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 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 εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

3. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές (όπου συμπεριλαμβάνονται οι παροχές σε είδος), τις μεταβλητές αποδοχές καθώς και τυχόν έκτακτες αποδοχές.

3.1 Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. αποτελούν το άθροισμα της αμοιβής Δ.Σ. και του αμοιβών μέσω συμβάσεων. Το ύψος τους πρέπει να είναι ανάλογο με το αντικείμενο, την ευθύνη και την εμπειρία των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., ανταγωνιστικό σε σχέση με παρόμοιες επιχειρήσεις και προσαρμοσμένο στις προοπτικές του κλάδου και της Εταιρείας. Η αμοιβή Δ.Σ. καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ.

Η μέγιστη αμοιβή Δ.Σ. των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. ανέρχεται σε 80.000€ ανά έτος και ανά άτομο. Η μέγιστη αμοιβή Δ.Σ. του Διευθύνοντος Συμβούλου προσδιορίζεται σε συνάρτηση και με τις τυχόν αποδοχές του που απορρέουν από σύμβαση κατά τα αναφερόμενα στην παρ. 6.1. της παρούσας Πολιτικής, και το άθροισμα των σταθερών αποδοχών από τις αιτίες αυτές, δε δύναται να υπερβαίνει ετησίως το ποσό που αναφέρεται στην παράγραφο 6.1. κατωτέρω. Το οριστικό ποσό ανά έτος και ανά συγκεκριμένο πρόσωπο αποφασίζεται από το Δ.Σ. μετά από εισήγηση της ΕΥΑ. Διευκρινίζεται ότι στα ανωτέρω ποσά δεν συμπεριλαμβάνονται τα ποσά των αμοιβών μέσω συμβάσεων των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και οι ασφαλιστικές εισφορές της Εταιρείας (εργοδότη).

Επιπλέον, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει δαπάνες εύλογου ύψους, οι οποίες βαρύνουν τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και σχετίζονται άμεσα με τα καθήκοντά τους, όπως έξοδα μετακίνησης/διαμονής, εκπαίδευσης, ηλεκτρονικού εξοπλισμού (όπως ηλεκτρονικός υπολογιστής,

κινητό τηλέφωνο, tablet) κ.λπ. Για τα έξοδα αυτά των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. δεν ορίζεται ανώτατο όριο αλλά εφαρμόζονται οι αντίστοιχες πολιτικές της Εταιρείας σχετικά με την αποζημίωσή τους.

Στην περίπτωση που εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν σε επιτροπές του Δ.Σ. (με την επιφύλαξη των περιορισμών του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου), δεν προβλέπεται η καταβολή επιπλέον αποδοχών για την παροχή αυτών των υπηρεσιών.

Τέλος, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. πρόσθετες παροχές σε είδος, όπως οι κάτωθι, εφ' όσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς:

- Εταιρικό όχημα Ι.Χ.
- Εταιρική πιστωτική κάρτα
- Ασφάλιση αστικής/επαγγελματικής ευθύνης (D&O insurance policy)
- Ασφάλιση υγείας και ζωής
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με ανώτατο όριο εισφοράς της Εταιρείας το 10% του αθροίσματος των αμοιβών Δ.Σ. και της αμοιβής μέσω σύμβασης εκάστου εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ.

Με την εξαίρεση του συνταξιοδοτικού προγράμματος, για τις πρόσθετες παροχές σε είδος σε εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν ορίζεται ανώτατο όριο. Σε κάθε περίπτωση, αυτές θα πρέπει να εναρμονίζονται με την σχετική πολιτική της Εταιρείας για τα στελέχη και τους εργαζομένους γενικά και τις συνθήκες της αγοράς.

3.2 Μεταβλητές αποδοχές

3.2.1 Ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (ετήσιο bonus)

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης μεταβλητών αμοιβών, με τη μορφή μετρητών ή/και μετοχών της Εταιρείας, κατόπιν απόφασης του Δ.Σ. μετά από εισήγηση της ΕΥΑ.

Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, η ΕΥΑ καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και επίτευξης συγκεκριμένων στόχων στο πλαίσιο του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας. Οι στόχοι δύναται να σχετίζονται με τα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας (ενδεικτικά: EBITDA, περιθώριο EBITDA, EBIT, περιθώριο EBIT, δημιουργία ελεύθερων ταμειακών ροών κ.λπ.). Επίσης, δύναται να τεθούν και μη χρηματοοικονομικοί στόχοι (ενδεικτικά: δείκτες που σχετίζονται με το περιβάλλον, την υγεία και την ασφάλεια, τις αποδόσεις ESG κ.λπ.) ή/και προσωπικοί στόχοι. Όλοι οι στόχοι μπορούν να διαφοροποιούνται για κάθε εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. Στο τέλος της χρήσης, η ΕΥΑ αξιολογεί την επίτευξη των στόχων και εισηγείται την καταβολή των βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών και το ποσό τους.

Τα κριτήρια απόδοσης (στόχοι), οι τιμές τους καθώς και ο τρόπος υπολογισμού των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών παρατίθενται στην εκάστοτε Ετήσια Έκθεση Αποδοχών (στην ενότητα περί εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών).

Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές ή μέρος αυτών, μπορούν να προέλθουν από τη διανομή κερδών της Εταιρείας, εφ' όσον το επιτρέπουν οι ταμειακές ροές της και πάντα στο πλαίσιο της μερισματικής της πολιτικής.

Το Δ.Σ. μπορεί να απαιτήσει από τα εκτελεστικά μέλη του την επιστροφή όλου ή μέρους των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών που καταβλήθηκαν μετά τη θέση σε ισχύ του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, Ιουνίου 2021, στο πλαίσιο των συμβάσεών 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 ετήσιων μεταβλητών αμοιβών.

3.2.2 Μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρεία δύναται να θεσπίσει ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων με στόχο την επιβράβευση της υλοποίησης της μακροπρόθεσμης στρατηγικής της Εταιρείας. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού μπορεί να παρέχονται δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών της Εταιρείας ή να διατίθεται δωρεάν μετοχές της Εταιρείας ή συνδυασμός αυτών (σύμφωνα με τα άρθρα 113 και 114 του ν. 4548/2018).

3.3 Έκτακτες αποδοχές

Στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δύναται να καταβληθούν έκτακτες (μη επαναλαμβανόμενες) αποζημιώσεις σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι οποίες εκ της φύσεώς τους δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων και θεωρούνται οικειοθελείς παροχές.

Σε αυτή την κατηγορία αποδοχών εντάσσονται τα εξής: αμοιβή προσχώρησης, bonus συνταξιοδότησης, bonus παραμονής στην εργασία, αποζημίωση απόλυσης/λήξης της εργασιακής σχέσης, αποζημίωση μετοίκησης, αποζημίωση για ρήτρα μη-ανταγωνισμού, αποζημίωση για την πρόωρη λήξη προηγούμενης σύμβασης ή ασφαλιστηρίων συμβολαίων κ.ά.

4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ & ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν σταθερές αποδοχές (όπου συμπεριλαμβάνονται οι τυχόν παροχές σε είδος) και, κατ' εξαίρεση, μεταβλητές αποδοχές στο πλαίσιο συμβάσεων της παραγράφου 6.2.

Οι σταθερές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. αποτελούν το άθροισμα της αμοιβής Δ.Σ., που καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ., τυχόν αμοιβών δυνάμει συμβάσεων και παροχών, οι οποίες αποτελούν αμοιβή για τυχόν πρόσθετες αρμοδιότητες και υποχρεώσεις που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεών τους ως μελών του Δ.Σ. Το ύψος τους πρέπει να είναι ανάλογο με το αντικείμενο, την ευθύνη και την εμπειρία των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., ανταγωνιστικό σε σχέση με παρόμοιες επιχειρήσεις και προσαρμοσμένο στις προοπτικές του κλάδου και της Εταιρείας.

Η μέγιστη αμοιβή Δ.Σ. των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. ανέρχεται σε 80.000€ ανά έτος και ανά άτομο και η μέγιστη αμοιβή του μη εκτελεστικού Προέδρου του Δ.Σ. ανέρχεται σε 120.000€. Το οριστικό ποσό ανά έτος και ανά συγκεκριμένο πρόσωπο αποφασίζεται από το Δ.Σ. μετά από εισήγηση της ΕΥΑ. Διευκρινίζεται ότι στα ανωτέρω ποσά δεν συμπεριλαμβάνονται τα ποσά των τυχόν αμοιβών δυνάμει συμβάσεων των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και οι ασφαλιστικές εισφορές της Εταιρείας (εργοδότη).

Ο υπολογισμός των τυχόν ετήσιων μεταβλητών αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών, που καταβάλλονται στο πλαίσιο συμβάσεων της παραγράφου 6.2, συνδέεται ή εξαρτάται από την επίτευξη οικονομικών και λειτουργικών στόχων των εν λόγω μελών καθώς και οργανωτικών μονάδων που τυχόν ελέγχουν, και όχι από τις συνολικές επιδόσεις της Εταιρίας ή τυχόν μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεόμενα με την μετοχή της Εταιρείας.

Επιπλέον στη περίπτωση που ανατεθούν από το Δ.Σ. σε μεμονωμένα μη εκτελεστικά μέλη έκτακτες εργασίες, πέραν των κανονικών καθηκόντων τους, τότε το Δ.Σ. δύναται να ορίζει μια πάγια αμοιβή για τις εργασίες που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτών των έκτακτων αναθέσεων.

Επιπλέον, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει δαπάνες εύλογου ύψους, οι οποίες βαρύνουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και σχετίζονται άμεσα με τα καθήκοντά τους, όπως έξοδα μετακίνησης/διαμονής, εκπαίδευσης, ηλεκτρονικού εξοπλισμού (όπως ηλεκτρονικός υπολογιστής, κινητό τηλέφωνο, tablet) κ.λπ. Για τα έξοδα αυτά των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. δεν ορίζεται ανώτατο όριο αλλά εφαρμόζονται οι αντίστοιχες πολιτικές της Εταιρείας σχετικά με την αποζημίωσή

τους.

Στην περίπτωση που μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν σε επιτροπές του Δ.Σ. (με την επιφύλαξη των περιορισμών του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου), προβλέπεται η καταβολή επιπλέον αποδοχών για την παροχή αυτών των υπηρεσιών. Το οριστικό ποσό της αποζημίωσης για τη συμμετοχή σε επιτροπές του Δ.Σ. ανά έτος και ανά συγκεκριμένο πρόσωπο αποφασίζεται από το Δ.Σ. μετά από εισήγηση της ΕΥΑ αλλά δεν μπορεί να υπερβεί τα παρακάτω ανώτατα ποσά:

- Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου (ΕΕ): 14.000€
- Μέλος Επιτροπής Ελέγχου (ΕΕ): 10.000€
- Πρόεδρος άλλων Επιτροπών (πλην ΕΕ): 12.000€
- Μέλος άλλων Επιτροπών (πλην ΕΕ): 6.000€

Περαιτέρω, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. ασφάλιση αστικής/επαγγελματικής ευθύνης (D&O insurance policy), όπως και στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., και στον Πρόεδρο εταιρικό αυτοκίνητο.

Για τη διατήρηση της ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μελών του Δ.Σ., θα πρέπει αυτά τα μέλη (μεταξύ άλλων) να μην λαμβάνουν αποδοχές («σημαντική αμοιβή» κατά το άρ. 9 παρ. 2 του ν. 4706/2020) που μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις τους και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση τους. Τα κριτήρια βάσει των οποίων μία αμοιβή/παροχή θεωρείται σημαντική είναι τα εξής:

- Συνδέεται με πρόγραμμα διάθεσης μετοχών ή/και δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, ή/και
- Συνδέεται με την βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση της Εταιρείας ή εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας, ή/και
- Δημιουργεί κίνητρα στο ανεξάρτητο μέλος για επίτευξη εταιρικών στόχων, που μπορούν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους, ή/και
- Το ύψος ή η φύση της είναι πολύ πιθανό να επηρεάσει την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του μέλους του Δ.Σ.

Συγκεκριμένα, εάν το ποσό των ετήσιων πάσης φύσεως αμοιβών και παροχών ενός ατόμου ξεπερνά το ποσό των 100.000€ θεωρείται σημαντική αμοιβή, σύμφωνα με το άρ. 9 παρ. 2(α) του ν. 4706/2020.

5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

Οι αποδοχές του Γενικού Διευθυντή περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές (όπου συμπεριλαμβάνονται οι παροχές σε είδος), τις μεταβλητές αποδοχές καθώς και τυχόν έκτακτες αποδοχές σύμφωνα με τα ανωτέρω αναφερόμενα για τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

6. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΚΑΙ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

6.1 Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Η διάρκεια των συμβάσεων των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και του Γενικού Διευθυντή είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ.

Σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σύμβασης με εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ή με τον 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 Γ.Σ., σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης με μέλος του Δ.Σ. που ίσχυαν κατά τον χρόνο σύναψης αυτής.

Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της ΕΥΑ, 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.

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

Οι σταθερές αμοιβές του Διευθύνοντος Συμβούλου υπό την ιδιότητα του εκτελεστικού μέλους Δ.Σ. καθώς και οι σταθερές αποδοχές του που απορρέουν από σύμβαση του παρόντος άρθρου δε δύναται αθροιστικά να υπερβαίνουν το ποσό του 1.000.000€ ετησίως.

6.2 Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι συμβάσεις των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. για παροχή υπηρεσιών προς την Εταιρεία είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της ΕΥΑ.

Σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σύμβασης με μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ., 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 Γ.Σ., σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης με μέλος του Δ.Σ. που ίσχυαν κατά τον χρόνο σύναψης αυτής.

Τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ δεν δικαιούνται οιαδήποτε αποζημίωση για την απώλεια της ιδιότητας τους αυτής.

7. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών επιτρέπονται προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις, ώστε να εξυπηρετηθεί το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της, και μπορούν να αφορούν τις μεταβλητές αποδοχές (είτε βραχυπρόθεσμες, είτε μακροπρόθεσμες).

Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την παρούσα πολιτική θα πρέπει προηγουμένως να έχει εγκριθεί από το Δ.Σ. μετά από επαρκώς αιτιολογημένη εισήγηση της ΕΥΑ.

8. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

Εάν τα μέλη του Δ.Σ. εκλεγούν σε διοικητικά συμβούλια συνδεδεμένων ή/και θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας, τα πρόσωπα αυτά μπορούν να λαμβάνουν αποδοχές από τις συνδεδεμένες/θυγατρικές εταιρείες ως μέλη Δ.Σ. υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ποσό των ετήσιων αποδοχών τους από την Εταιρεία και τις συνδεδεμένες/θυγατρικές εταιρείες δεν υπερβαίνει το ποσό που το Δ.Σ. της Εταιρείας έχει εγκρίνει για την συγκεκριμένη χρήση και το συγκεκριμένο πρόσωπο. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. μπορούν να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές από τις συνδεδεμένες/θυγατρικές εταιρείες για καθήκοντα και υπηρεσίες που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων τους ως μελών των Δ.Σ. των συνδεδεμένων/θυγατρικών εταιρειών.

9. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ

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

10. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα επιτρεπόμενα είδη αποδοχών ανά κατηγορία μελών Δ.Σ.

και για τον Γενικό Διευθυντή.

Τα σκιασμένα κελιά σημαίνουν ότι μπορεί να καταβληθεί το αντίστοιχο είδος αποδοχών και τα λευκά κελιά ότι δεν μπορεί να καταβληθεί το αντίστοιχο είδος αποδοχών.

Κατηγορίες αποδοχών		**Είδη αποδοχών**	**Παράγραφος Πολιτικής Αποδοχών**			
			Εκτελεστικά μέλη	**Μη εκτελεστικά μέλη**	**Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη**	**Γενικός Διευθυντής**
Σταθερές αποδοχές	Αμοιβές ΔΣ και αμοιβές μέσω συμβάσεων	Αμοιβή μέλους ΔΣ	3.1	4	4	5
		Αμοιβή μέλους ΔΣ θυγατρικών εταιρειών	8	8	8	8
		Αμοιβή για υπηρεσίες προς την Εταιρεία (άρ. 109, παρ. 3, ν. 4548/2018)	3.1	4	4	5
		Αμοιβή (από θυγατρικές εταιρείες) για υπηρεσίες προς θυγατρικές εταιρείες	8	8	8	8
		Αμοιβή μέλους Επιτροπής ΔΣ	3.1*	4	4	5
		Παροχές και κάλυψη εξόδων που σχετίζονται με τα καθήκοντα του μέλους ΔΣ**	3.1	4	4	5
	Λοιπές Παροχές	Αυτοκίνητο, πιστωτική κάρτα κ.λπ.***	3.1	4	4	5
		Ασφάλιση αστικής ευθύνης (D&O insurance policy)	3.1	4	4	5
		Ασφάλιση υγείας και ζωής (εάν υφίσταται)	3.1	4	4	5
Μεταβλητές αποδοχές		Ετήσιο bonus	3.2.1	4	4	5
		Δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (άρ. 113, ν. 4548/2018)	3.2.2	4	4	5
		Δωρεάν διάθεση μετοχών (άρ. 114, ν. 4548/2018)	3.2.2	4	4	5
Σύνταξη		Ασφαλιστικές εισφορές (υποχρεωτικές)	3.1	4	4	5
		Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (εάν υφίσταται)	3.1	4	4	5
Έκτακτες αποδοχές		Αμοιβή προσχώρησης, bonus συνταξιοδότησης, bonus παραμονής, αποζημίωση απόλυσης/λήξης της εργασιακής σχέσης, αποζημίωση μετοίκησης, αποζημίωση για ρήτρα μη-ανταγωνισμού κ.ά.	3.3	3.3	3.3	5

* *Με την επιφύλαξη των περιορισμών του νόμου. Δηλ., δεν μπορεί εκτελεστικό μέλος του ΔΣ να είναι μέλος των επιτροπών ελέγχου ή υποψηφιοτήτων ή αμοιβών. Όμως, αυτή τη στιγμή δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός για όποιες άλλες επιτροπές αποφασίσει το ΔΣ να συστήσει, παρά μόνο οι τυχόν βέλτιστες πρακτικές. Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν θα καταβάλλεται στο εκάστοτε εκτελεστικό μέλος επιπλέον αμοιβή αλλά θα καλύπτεται από τις ήδη υπάρχουσες (είτε με τη μορφή της αμοιβής Δ.Σ. είτε με τη μορφή των αμοιβών μέσω συμβάσεων).*

** *Π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής, εκπαίδευσης, ηλεκτρονικού εξοπλισμού (όπως κινητό τηλέφωνο, tablet, laptop) κ.λπ.*

*** *Πρόκειται για επιπλέον παροχές που δεν σχετίζονται άμεσα με τα καθήκοντα του μέλους ΔΣ ή/και του μέλους Επιτροπής ΔΣ.*