Δ/ΝΣΗ: Γ.Ε.ΜΗ, ΑΕ, ΕΠΕ & Υ.Μ.Σ.
ΤΜΗΜΑ: Α.Ε Β'

Αθήνα,27/02/2024
Αριθ. Πρωτ.:3228230

Πληροφορίες: ΦΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΝΙΝΑ
Τηλέφωνο: 2103604815-9
E-mail: ae00@acci.gr

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **PERFORMANCE TECHNOLOGIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**, το διακριτικό τίτλο **PERFORMANCE TECHNOLOGIES Α.Ε.** και αριθμό ΓΕΜΗ **123782001000**.

Την **26/02/2024** καταχωρήθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.), με ΚΑΚ **4039734,** το από 31/01/2024 ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ της Εταιρείας με την επωνυμία **PERFORMANCE TECHNOLOGIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΙΡΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**, το διακριτικό τίτλο **PERFORMANCE TECHNOLOGIES Α.Ε.** και αριθμό ΓΕΜΗ **123782001000**, η οποία εδρεύει στο Δήμο ΑΘΗΝΑΙΩΝ / ΑΤΤΙΚΗΣ (Δ/νση : ΕΥΡΥΜΕΔΟΝΤΟΣ 4, ΤΚ: 10435, ΑΘΗΝΑ), από το οποίο προκύπτει ότι αποφασίστηκαν τα εξής:

Έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
Η ΓΣ καλείται όπως εγκρίνει την Πολιτική Αποδοχών των μελών του ΔΣ, σύμφωνα με τα άρθρα 110 έως 111 του Ν. 4548/2018. Προς τούτο, το ΔΣ έχει επεξεργαστεί και εισηγείται, θέτοντας υπόψη των μετόχων, σχέδιο της προτεινόμενης Πολιτικής Αποδοχών, το οποίο εγκρίθηκε με την από 15/12/2023 απόφαση του ΔΣ. Το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του ΔΣ διαβάζεται από τον Πρόεδρο της ΓΣ, το οποίο προηγουμένως έχει τεθεί υπόψιν των μετόχων της Εταιρείας και έχει ως εξής:

«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
1. Εισαγωγή
Στην «PERFORMANCE TECHNOLOGIES ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ» (εφεξής «Εταιρεία») εφαρμόζεται Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «ΠΑ») των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της (εφεξής «ΔΣ») σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας, και τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωσης στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις», όπως ισχύει, τον Ν. 4548/2018, όπως ισχύει, και την εγκύκλιο υπ' αριθμό 60/18-09-2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020».
Η ΠΑ καταρτίζεται και εγκρίνεται από το ΔΣ της Εταιρείας. Στη συνέχεια υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας (εφεξής «ΓΣ»), και, αφότου εγκριθεί, αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας https://www.performance.gr/. Ισχύει το πολύ για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισής της (εφεξής «διάρκεια ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί ή και τροποποιηθεί πριν το πέρας της διάρκειας ισχύος, δυνάμει νεότερης απόφασης της ΓΣ.
Η ΠΑ σύμφωνα με τους περιεχόμενους σε αυτήν όρους και προϋποθέσεις εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των μελών του ΔΣ και του Γενικού Διευθυντή (εάν υπάρχει) ή του αναπληρωτή του.

Η ΠΑ ορίζει διεξοδικά αφενός τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, και αφετέρου τους όρους με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές σε υφιστάμενα ή και νέα μέλη ΔΣ κατά τη διάρκεια ισχύος της.

Η ΠΑ λαμβάνει υπόψη διεθνείς βέλτιστες πρακτικές για τις εταιρείες του κλάδου και ιδιαίτερα για τις εισηγμένες εταιρείες στον Ελληνικό χώρο, καθώς και τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών ΔΣ. Επιπλέον, η ΠΑ λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Αναθεωρήσεις ή και αλλαγές στην ΠΑ γίνονται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής «ΕΑΥ») προς το ΔΣ μέσω του Προέδρου του. Οι προτάσεις του ΔΣ για αναθεώρηση ή αλλαγή υποβάλλονται στη ΓΣ προς έγκριση. Η ψήφος των μετόχων επί της ΠΑ είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης ΠΑ δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη ΓΣ. Το ΔΣ υποχρεούται να υποβάλει προτάσεις για αναθεωρημένη ΠΑ προς έγκριση στη ΓΣ κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η ΠΑ και σε κάθε περίπτωση εντός τεσσάρων (4) ετών από την έγκρισή της.

Η ισχύουσα ΠΑ αναρτάται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας.

2. Σκοπός

Κύριος σκοπός της ΠΑ είναι να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του ΔΣ της με γνώμονα την ευόδωση και επιτυχία των επιχειρησιακών της σχεδίων, ώστε να συνεχίζει να δημιουργεί αξία για τα ενδιαφερόμενα μέρη (πελάτες, μετόχους, εργαζόμενους) και να ισχυροποιεί τη θέση της στην αγορά. Περαιτέρω, η ΠΑ αποσκοπεί:

1. Στη συμμόρφωση της Εταιρείας με την κείμενη νομοθεσία που αφορά στην παροχή αποδοχών, στη θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του ΔΣ της Εταιρείας.
2. Στον προσδιορισμό των διαδικαστικών και λοιπών συνιστωσών και στη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής τους με σαφή και διαφανή τρόπο.
3. Στη διασφάλιση της αξιοπιστίας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των μελών του ΔΣ της Εταιρείας.
4. Στη συμπόρευση της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς αναφορικά με τις αποδοχές μελών ΔΣ, καθώς και την εξυπηρέτηση των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας και των θυγατρικών της (Ομίλου).
5. Στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων και τη βελτίωση της διαφάνειας μεταξύ της Εταιρείας και των επενδυτών, σε συνδυασμό με την ανάγκη για ευθυγράμμιση των συμφερόντων της Διοίκησης με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, του Ομίλου και των μετόχων της.

3. Εμβέλεια

Η παρούσα ΠΑ αφορά στα μέλη του ΔΣ, τον Γενικό Διευθυντή (εάν υπάρχει) ή τον αναπληρωτή του. Τυχόν αναφορά στην παρούσα στην έννοια του «στελέχους» αφορά τα παραπάνω πρόσωπα.

4. Περιγραφή

Βασικές αρχές και στόχοι της παρούσας ΠΑ είναι οι εξής:

1. Συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία.
2. Διαφάνεια: απλότητα της δομής αποδοχών, κοινοποιήσεις όπως ορίζει ο νόμος, κ.λπ..
3. Ανταγωνιστικότητα σε σχέση με την αγορά: δομή και ύψος αποδοχών ευθυγραμμισμένα με τις πρακτικές που ακολουθούνται στην αγορά και ικανά να προσελκύουν και να διακρατούν αξιόλογα στελέχη.
4. Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας με την εισαγωγή ξεκάθαρων στόχων και κινήτρων.
5. Αξιοκρατία, εσωτερική δικαιοσύνη και ανταγωνιστικότητα: αποδοχές με βάση τη σπουδαιότητα του ρόλου, αλλά και την απόδοση των στελεχών (επίτευξη στόχων κ.α.).
6. Διασφάλιση συμφερόντων των μετόχων, της Εταιρείας και του Ομίλου (διασφάλιση επαρκούς κεφαλαιακής βάσης, βιωσιμότητα, κερδοφορία).
7. Διάκριση των αποδοχών σε σταθερές και μεταβλητές αποδοχές για τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ, και συνάρτηση των τελευταίων με σύστημα πριμοδοτήσεων και παροχών, το οποίο συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας

και του Ομίλου. Ως μέτρο της απόδοσης αυτής λαμβάνονται τα ενοποιημένα Κέρδη προ Φόρων, εξαιρουμένων των τυχόν μη οργανικών κερδών, τυχόν απομειώσεων και προ ποσών που προβλέπονται για μεταβλητές αποδοχές (bonus).

Η παρούσα ΠΑ συνεισφέρει στη διαμόρφωση και εφαρμογή της επιχειρησιακής στρατηγικής, στην ευόδωση των μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων , στη βιωσιμότητα και διατήρηση οικονομικής ευρωστίας, και ισχυρής ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας και των θυγατρικών της:

1. Με την παροχή δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου αποδοχών με στόχο να ενθαρρύνει τα μέλη του ΔΣ να επικεντρωθούν στη δράση που εξασφαλίζει την επιτυχία των επιχειρηματικών σχεδίων και τη συνέχιση της κερδοφόρας ανάπτυξης της Εταιρείας.
2. Με την παροχή κινήτρων που αποσκοπούν στην εστίαση αφενός στην επίτευξη των μεσο-μακροπρόθεσμων στόχων, αφετέρου βραχυπρόθεσμων στόχων και δράσεων που διαχρονικά δημιουργούν αξία.
3. Με τη διασφάλιση του ότι οι αποδοχές για τα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ δεν περιλαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές ή/και στοχοθέτηση, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

4.1. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών μελών ΔΣ

Η ΠΑ αποσκοπεί στον καθορισμό των αποδοχών των μελών ΔΣ με τρόπο διαφανή και, περαιτέρω, στην προσέλκυση και διακράτηση στελεχών εγνωσμένου κύρους, με εμπειρία στις αγορές που δραστηριοποιείται η Εταιρεία και με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ώστε να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της Εταιρείας και του Ομίλου και στη διαμόρφωση και υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής.

Κατά τη διαδικασία κατάρτισης της ΠΑ ελήφθησαν υπόψη αντίστοιχες πολιτικές στην Ελλάδα και άλλες χώρες, καλές πρακτικές, καθώς και το υφιστάμενο σύστημα μεταβλητών αμοιβών που αφορούν στις αποδοχές των εκτελεστικών μελών ΔΣ.

Η παρούσα ΠΑ μελών ΔΣ βασίζεται κατ' αρχήν στην καταβολή σε κάθε μέλος του ΔΣ δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το ρόλο και τις αρμοδιότητες του/ης. Διασφαλίζει, επίσης, ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές στα στελέχη της, διαφυλάττοντας έτσι τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η ΕΑΥ και το ΔΣ, σε συνεργασία με την αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, λαμβάνουν υπόψη τα στοιχεία δομής των αποδοχών των μελών ΔΣ κατά την σύνταξη και κάθε αναθεώρηση της ΠΑ. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν τα μέλη ΔΣ με αυτές που λαμβάνουν οι λοιποί εργαζόμενοι ανάλογα με το ρόλο και αρμοδιότητα εκάστου. Λαμβάνεται υπόψη ότι η δομή και ύψος των αποδοχών των εκτελεστικών μελών ΔΣ διαφέρει από αυτή των λοιπών εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου και αρμοδιοτήτων τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν στο μέγιστο βαθμό. Σε αντιδιαστολή, η δομή και το ύψος των αποδοχών των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας αλλά και των λοιπών εργαζομένων.

4.2. Διάρθρωση Αποδοχών των μελών του ΔΣ

Η διάρθρωση των αποδοχών των μελών του ΔΣ έχει ως ακολούθως:

4.2.1. Αποδοχές Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ (εκτός Ανεξαρτήτων)

Οι αμοιβές που παρέχονται από την Εταιρεία, ή/και από τις θυγατρικές της σε εκτελεστικά και σε μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, εκτός των ανεξάρτητων μελών, έχουν ως ακολούθως:

- Ετήσιες Σταθερές αποδοχές: συναρτώνται με έμμισθη σχέση (όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών), που έχουν τα εκτελεστικά ή μη Εκτελεστικά μέλη με την Εταιρεία ή/και με θυγατρική της, η φύση της οποίας προσδιορίζεται κατά περίπτωση και εγκρίνεται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας και των θυγατρικών της.
- Μεταβλητές αποδοχές: Δύναται να καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που έχουν έμμισθη σχέση, καθήκοντα και αρμοδιότητες στην καθημερινή λειτουργία της Εταιρείας και των θυγατρικών της, ανεξάρτητα από την φύση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους. Οι μεταβλητές αποδοχές συναρτώνται

με την απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου, και ειδικότερα με τα ετήσια οργανικά αποτελέσματα, όπως το EBITDA, τα έσοδα, τα κέρδη προ φόρων αλλά και σε ποιοτικά κριτήρια. Οι μεταβλητές αμοιβές στοχεύουν στην παροχή σημαντικών κινήτρων για τη διατήρηση και συνεχή βελτίωση των μεγεθών και της οργανικής κερδοφορίας της Εταιρείας και του Ομίλου. Αναβολή καταβολής των μεταβλητών αποδοχών προβλέπεται μόνο όταν αυτές συνδέονται με μακροπρόθεσμους στόχους. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν αναζητείται, ούτε ανακτάται.

- Συμμετοχή στα καθαρά κέρδη: Αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως ή και σε κέρδη προηγουμένων χρήσεων δύναται να δοθεί στα εκτελεστικά μέλη ΔΣ, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και όπως προβλέπεται στο καταστατικό της Εταιρείας. Το ύψος της μεταβλητής αυτής αμοιβής προσδιορίζεται με απόφαση της ΓΣ, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία, αφού ήδη έχουν προηγηθεί σχετικές προτάσεις της ΕΑΥ προς το ΔΣ και η σχετική εισήγηση του ΔΣ προς τη ΓΣ.
- Έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές αμοιβές: Είναι αμοιβές επιβράβευσης για πραγματοποίηση κερδών, που δύναται να καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που έχουν έμμισθη σχέση, καθήκοντα και αρμοδιότητες στην καθημερινή λειτουργία της Εταιρείας και των θυγατρικών της. Οι έκτακτες αυτές μεταβλητές αμοιβές συναρτώνται με πραγματοποιθέν κέρδος που τυχόν προκύψει από συγκεκριμένες επικερδείς πωλήσεις λύσεων και υπηρεσιών ή στοιχείων ενεργητικού της Εταιρείας. Ο προσδιορισμός και η καταβολή εκτάκτων μεταβλητών αμοιβών, γίνεται κατόπιν σχετικής εισήγησης της ΕΑΥ προς το ΔΣ και έγκρισης από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας και του Ομίλου.
- Πάγια μηνιαία αποζημίωση για συμμετοχή στις συνεδριάσεις ΔΣ της Εταιρείας ή/και των θυγατρικών εταιρειών: Δύναται να καταβάλλεται σε εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των ΔΣ της Εταιρείας ή/και των θυγατρικών εταιρειών, καθώς και των Επιτροπών της Εταιρείας. Οι ως άνω πάγιες αποζημιώσεις εγκρίνονται από τις Τακτικές ΓΣ της Εταιρείας ή/και των θυγατρικών εταιρειών.
- Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας: Η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει, σύμφωνα με το άρθρο 113 του Ν. 4548/2018, πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ και στο προσωπικό της εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, εφόσον το σύνολο της ονομαστικής αξίας των προς διάθεση μετοχών δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία λήψης της απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση. Επιπροσθέτως, η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει, κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018, πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ εφόσον η ονομαστική αξία των προς διάθεση μετοχών, αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των μετοχών που ενδέχεται να διατεθούν με βάση τυχόν εκκρεμή δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών του άρθρου 113 του Ν. 4548/2018, δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Τα ανωτέρω προγράμματα διάθεσης μετοχών με την μορφή δικαιώματος προαίρεσης ή και δωρεάν διάθεσης, δύναται να λειτουργήσουν συνδυαστικά μεταξύ τους ή και μεμονωμένα. Όταν το ΔΣ προτείνει στη ΓΣ πρόγραμμα χορήγησης στα μέλη του ΔΣ αποδοχών βάσει μετοχών κατά τα παραπάνω, καθορίζει παράλληλα και συγκεκριμένη περίοδο κατοχύρωσης των δικαιωμάτων εξάσκησης επί των μετοχών αυτών. Πλην, όμως, η ΓΣ που θα θεσπίσει το πρόγραμμα και το ΔΣ, το οποίο έχει λάβει σχετική εξουσιοδότηση από τη ΓΣ, μπορούν να αποφασίσουν περίοδο κατοχύρωσης διάφορη από την παραπάνω οριζόμενη για λόγους καλύτερης εξυπηρέτησης του εταιρικού συμφέροντος.
- Συμμετοχή σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα: Παρέχεται δικαίωμα συμμετοχής σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στα εκτελεστικά μέλη και στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ που συνδέονται με έμμισθη σχέση με την Εταιρεία ή/και τις θυγατρικές της ή που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση.
- Παροχή ασφάλισης βάσει ασφαλιστικών συμβολαίων: Η Εταιρεία ή/και οι θυγατρικές της καταρτίζουν ασφαλιστικά συμβόλαια με ασφαλιστικές εταιρείες για την κάλυψη νοσοκομειακής περίθαλψης,

συνταξιοδοτικά προγράμματα, κ.λπ. ασφαλιστήρια συμβόλαια για τα εκτελεστικά και μη μέλη του ΔΣ που συνδέονται με έμμισθη σχέση με την Εταιρεία ή/και τις θυγατρικές της ή που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση. Επίσης παρέχονται και ασφαλιστήρια συμβόλαια για καλύψεις των επαγγελματικών και λοιπών κινδύνων (D&O ασφάλιση) για το σύνολο των μελών του ΔΣ.

- Λοιπές παροχές: Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της δύνανται να παρέχουν στα μέλη του ΔΣ μη χρηματικές παροχές προκειμένου να υποστηριχθεί η εκπλήρωση των καθηκόντων τους (π.χ. χρήση κινητού τηλεφώνου, εταιρικού υπολογιστή, αυτοκινήτου, αποζημίωση για έξοδα φιλοξενίας και μετακίνησης κ.α.) βάσει έγκρισης των αρμόδιων εταιρικών οργάνων.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών ενός εκτελεστικού μέλους εξαρτάται από την απόδοσή του σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά σχετίζονται με τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας και των εργαζομένων και των μετόχων της, ενώ αποτρέπουν την τάση ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Για τη διαμόρφωση του ύψους των μεταβλητών αποδοχών χρησιμοποιούνται ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης του προσώπου που λαμβάνει τις μεταβλητές αυτές αποδοχές. Σχετίζονται, επίσης, με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων που συνδέονται με τις ατομικές του επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις της Εταιρείας και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολείται, και τα αποτελέσματα του Ομίλου, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η λειτουργική κερδοφορία, EBITDA και κέρδη μετά φόρων, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρείας. Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών, έχουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά ως ακολούθως:

- Η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους προσωπικούς στόχους (αυτοί ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσης, και συμφωνούντα κατά την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης),
- Λειτουργικά κέρδη χρήσης,
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία,
- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως π.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας,
- Ακαδημαϊκό υπόβαθρο κα προηγούμενη εμπειρία,
- Εύρος ευθύνης, αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,
- Δυναμική και προοπτικές εξέλιξης,
- Ύψος συνολικών αμοιβών που λαμβάνουν διευθυντικά στελέχη που απασχολούνται με αντίστοιχο ρόλο σε εταιρείες με το ίδιο ή με συναφές αντικείμενο,
- Συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Τα παραπάνω κριτήρια δεν είναι περιοριστικά ούτε εξαντλητικά, ούτε απαιτείται κάθε φορά να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο αυτών ενόψει του καθορισμού των μεταβλητών αποδοχών. Η ΕΑΥ χρησιμοποιεί τέτοιου είδους κριτήρια κατά την αξιολόγηση κάθε στελέχους και τη διαμόρφωση του προτεινόμενου ύψους αποδοχών. Η σχετική εισήγηση της στο ΔΣ περιλαμβάνει τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται και την κατά την κρίση της βαρύτητα που έχουν, προκειμένου να καθοριστεί το ύψος των μεταβλητών αποδοχών.

Η Εταιρεία δικαιούται να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε έτος, σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κυρίως τα κέρδη μετά φόρων της Εταιρείας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο.

Ειδικότερα, αναφορικά με τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω κριτήρια απόδοσης, η ΕΑΥ, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού και κατόπιν το ΔΣ, αφού έχει λάβει τη σχετική πρόταση της ΕΑΥ, προκειμένου να εκτιμήσουν το βαθμό πλήρωσης των παραπάνω κριτηρίων βασίζονται:

α) στις ετήσιες αξιολογήσεις των μελών του ΔΣ,

β) στην παρακολούθηση των επιδόσεων της Εταιρείας, και

γ) στις ανάγκες επιβράβευσης των εκτελεστικών μελών για το ρόλο τους, επί σκοπώ διατήρησής τους και

χορήγησής τους υψηλότερων κινήτρων, ώστε να παραμείνουν στην Εταιρεία.
Το ΔΣ, σε συνεργασία με την ΕΑΥ και τις λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας (π.χ. Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού), ελέγχουν την απόδοση των εκτελεστικών μελών του ΔΣ ετησίως και προτείνουν τις τελικές αποδοχές (που συμπεριλαμβάνουν όλες τις μεταβλητές αποδοχές), σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα ΠΑ.
Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ δεν συμμετέχουν στη λήψη της απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών που αφορούν τα ίδια ή και συνδεδεμένα με αυτά μέρη.

4.2.2. Αποδοχές Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνουν αποκλειστικά και μόνο σταθερές αμοιβές. Οι ως άνω σταθερές αμοιβές συνιστούν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του ΔΣ της Εταιρείας, καθώς και σε Επιτροπές του ΔΣ της Εταιρείας. Περαιτέρω, λαμβάνεται υπόψη και ο ρόλος κάθε ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους στο ΔΣ στις επί μέρους Επιτροπές.
Για να πληρούνται τα κριτήρια ανεξαρτησίας, τα ανεξάρτητα μέλη ΔΣ δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση, πλην της σταθερής αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ ή και σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία. Ως σημαντική νοείται η αμοιβή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.
Πέραν των πιο πάνω σταθερών αμοιβών/αποζημιώσεων, δεν καταβάλλεται οιαδήποτε άλλη παροχή σε ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας.

4.3 Αρμόδια Όργανα – Διαδικασία – Λοιπές Διατάξεις

Αρμόδια για την κατάρτιση σχεδίου της παρούσας ΠΑ ή και τυχόν αναθεώρησης είναι η ΕΑΥ, σύμφωνα τον Κανονισμό Λειτουργίας της. Προς τούτο, η ΕΑΥ δύναται να λαμβάνει κάθε αναγκαία συνδρομή από τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας ή/και από εξωτερικούς εξειδικευμένους συμβούλους.
Η ΕΑΥ εισηγείται προς το ΔΣ σχέδιο της ΠΑ, η οποία έχει κατ' ελάχιστον το περιεχόμενο που ορίζεται στην κείμενη νομοθεσία. Επίσης, εισηγείται τυχόν απαιτούμενες τροποποιήσεις/αναθεωρήσεις της ΠΑ περιγράφοντας και επεξηγώντας αυτές.
Το ΔΣ δύναται να κάνει αποδεκτή την εισήγηση της ΕΑΥ ή/και να επιφέρει τροποποιήσεις στο σχέδιο ΠΑ. Σε περίπτωση αναθεώρησης της ΠΑ, το ΔΣ υποβάλει στη ΓΣ την έκθεσή του αναφορικά με τις προτεινόμενες αναθεωρήσεις. Το ΔΣ υποβάλει την εγκεκριμένη από αυτό ΠΑ ή αναθεώρησή της προς έγκριση στη ΓΣ των μετόχων της Εταιρείας.
Σε περίπτωση αναθεώρησης της ΠΑ, η σχετική έκθεση του ΔΣ, κατόπιν εισήγησης της ΕΑΥ, θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην ΠΑ. Στη σχετική απόφαση της ΓΣ των μετόχων απαιτείται να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της ΠΑ και των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την ΠΑ κατά τη ΓΣ των μετόχων και εντεύθεν.
Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη ΠΑ όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του ΔΣ, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους. Στην περίπτωση αυτή, η παρέκκλιση εφαρμόζεται υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
α) η ΕΑΥ υποβάλλει εισήγηση προς το ΔΣ, στην οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία (αμοιβές και αποδοχές) επί των οποίων είναι αναγκαίο να εφαρμοστεί παρέκκλιση, καθώς και οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την παρέκκλιση από την εγκεκριμένη ΠΑ, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται και οι λόγοι που καθιστούν την παρέκκλιση αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή των θυγατρικών της εταιρειών ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους.
β) το ΔΣ, κατόπιν σχετικής εισήγησης της ΕΑΥ, αποφασίζει επί της αναγκαιότητας της παρέκκλισης και επί των στοιχείων (αμοιβών και αποδοχών) επί των οποίων μπορεί να εφαρμοστεί. Περαιτέρω, το ΔΣ

υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει την παρέκκλιση στην Έκθεση Αποδοχών του επόμενου έτους από αυτό κατά το οποίο εφαρμόστηκαν τυχόν παρεκκλίσεις, καθώς και τις πληροφορίες που αφορούν στις παρεκκλίσεις αυτές.

Με την έγκριση και εφαρμογή της παρούσας ΠΑ, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να καταβάλει ποσά αμοιβών που ανταποκρίνονται σε συμβατικές υποχρεώσεις ή/και συμφωνίες που έχουν ήδη συναφθεί με μέλη του ΔΣ πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας ΠΑ. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών εφόσον αυτά ανακύπτουν, θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών.

4.4 Δημοσιοποιήσεις

Η εγκεκριμένη από τη ΓΣ ΠΑ, τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας και η ημερομηνία έναρξης ισχύος υποβάλλεται στις εκ του νόμου διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον κατά τη διάρκεια ισχύος της.

5. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της ΠΑ γίνεται με ευθύνη της ΕΑΥ ή/και του ΔΣ. Τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας παρέχουν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για την τεκμηρίωση του ελέγχου εφαρμογής της ΠΑ.»

Επί του 5ου θέματος, η ΓΣ εγκρίνει την Πολιτική Αποδοχών των μελών του ΔΣ ως ακολούθως:

Αριθμός μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυρες ψήφοι	**10.167.600**	
Ποσοστό μετοχικού κεφαλαίου	**73,37%**	
Συνολικός αριθμός έγκυρων ψήφων	**10.167.600**	**100,00%**
Αριθμός ψήφων υπέρ	**10.165.100**	**99,98%**
Αριθμός ψήφων κατά	**2.500**	**0,02%**
Αριθμός αποχών (Παρών)	**0**	**0,00%**

"*Η παρούσα καταχώριση και δημοσίευση, που υπάγεται στις αυτόματες καταχωρίσεις πραγματοποιήθηκε δια της Υπηρεσίας Γ.Ε.ΜΗ. (μεταβατικά και επειδή δεν έχουν υλοποιηθεί οι αιτήσεις για τις αυτόματες καταχωρίσεις), χωρίς τη διενέργεια ελέγχου από αυτήν, όπως ορίζεται στα άρθρα 3 παρ. ιθ και 26 του Ν. 4919/2022 (ΦΕΚ 71Α/7.04.2022)*"

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ



ΓΙΩΤΑ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ

Η γνησιότητα του παρόντος μπορεί να επιβεβαιωθεί από το https://www.businessregistry.gr/publicity.aspx