ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 10-05-2024

Αριθμ. Πρωτ.: 3279643

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

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «AUTOHELLAS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».

Την 10-05-2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4164395, η από 18-04-2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «AUTOHELLAS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και αριθμό ΓΕΜΗ 250501000, με την οποία εγκρίθηκε η τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ

Autohellas	**ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ**	
	ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ	**Ημερομηνία έγκρισης τελευταίας αναθεώρησης από ΔΣ:** **28.03.2024**
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	**Ημερομηνία 1ης έκδοσης: 18.12.2019** **Ημερομηνία 1ης αναθεώρησης: 15.07.2020** **Ημερομηνία 2ης αναθεώρησης: 31.03.2021** **Ημερομηνία 3ης αναθεώρησης: 18.04.2024**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 3
2. Πεδίο Εφαρμογής 3
3. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών – Σκοπός 3
4. Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών 4
5. Κατηγορίες Αποδοχών 5
5.1. Σταθερές Αποδοχές 5
5.2. Μεταβλητές Αποδοχές 6
5.3. Λοιπές Παροχές 7
6. Σύγκρουση συμφερόντων 8
6.1. Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων 8
7. Διάρκεια – Καταγγελία – Αποζημίωση 9
8. Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών 9
9. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση 10
10. Προσδιορισμός περιεχομένου - Επίβλεψη εφαρμογής – Επανεξέταση / Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών 10
11. Ισχύς και Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών 11

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής «**ΠολιτικήΑποδοχών**») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας με την επωνυμία «AUTOHELLAS Ανώνυμος Τουριστική και Εμπορική Εταιρεία» (εφεξής η «**Εταιρεία**») βάσει των διατάξεων των άρθρων 110 και 111 του Νόμου 4548/2018, εγκρίθηκε δε αρχικώς με την από 18 Δεκεμβρίου 2019 Απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και τροποποιήθηκε με τις από 15 Ιουλίου 2020, 31 Μαρτίου 2021 και 18 Απριλίου 2024 αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες σε ρυθμιζόμενη αγορά που λειτουργεί στην Ελλάδα, τον Νόμο 4548/2018, τον Νόμο 4706/2020, καθώς και τις διατάξεις του ισχύοντος Καταστατικού της Εταιρείας.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, αν υπάρχουν, ο γενικός και ο αναπληρωτής γενικός διευθυντής της Εταιρείας. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, όπου γίνεται αναφορά σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, νοείται ότι συμπεριλαμβάνονται και οι ρόλοι του γενικού και του αναπληρωτή γενικού διευθυντή της Εταιρείας αν υπάρχουν, είτε είναι και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είτε όχι.

3. Βασικές Αρχές της ΠολιτικήςΑποδοχών – Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, την επιχειρηματική στρατηγική και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων συμβούλων/στελεχών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει περιοδική πληροφόρηση από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία μεριμνά για την ενημέρωση σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται στην Εταιρεία, τα οποία λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, προς διαμόρφωση της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων. Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα 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.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρείας.

Κατόπιν των ανωτέρω, στον σκοπό της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών περιλαμβάνονται τα εξής:

- Η διασφάλιση ότι η Εταιρεία συμμορφώνεται με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.
- Η προώθηση των συμφερόντων και της βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας, καθώς και η εξυπηρέτηση των στρατηγικών της στόχων.
- Η διασφάλιση του αισθήματος δίκαιης ανταμοιβής, δέσμευσης και επιβράβευσης.
- Η διασφάλιση της αντιστοιχίας του ύψους των αμοιβών με τα προσόντα και τη συνεισφορά των, ενταγμένων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, ενδιαφερομένων προσώπων στην Εταιρεία.
- Η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των αποδοχών, εξασφαλίζοντας τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία, τους εργαζομένους και τους μετόχους.
- Η παρακολούθηση των βέλτιστων πρακτικών της αγοράς όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και η εναρμόνιση της Εταιρείας με αυτές.
- Η αποτροπή ή κατά το δυνατόν ελαχιστοποίηση τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά την εκπόνηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, ελήφθησαν υπόψιν άπασες οι προαναφερθείσες αρχές. Ταυτόχρονα δε, η Πολιτική Αποδοχών καταρτίσθηκε επί τη βάσει της θεμελιώδους αρχής της δίκαιης και εύλογης αμοιβής προς τα άτομα που επιλέγονται ως τα πλέον κατάλληλα και αποδοτικά, λαμβάνοντας υπόψιν τις ανάγκες και τον χαρακτήρα εκάστης θέσεως ή λειτουργικού ρόλου.

4. Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών

Δυνάμει των άρθρων 109 έως 112 του Ν. 4548/2018 και του Ν. 4706/2020 συστάθηκε στην παρούσα μορφή της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών αποτελούμενη από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη, η οποία λειτουργεί ως ανεξάρτητο σώμα βάσει του εγκεκριμένου κανονισμού λειτουργίας της. Η εν λόγω Επιτροπή, διαθέτει, μεταξύ άλλων, τα εξής καθήκοντα:

- Συντάσσει προτάσεις για την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών και παρέχει γνώμη προτού υποβληθεί στη Γενική Συνέλευση.
- Εξετάζει προτάσεις για τις μεταβλητές αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και για προτεινόμενους στόχους απόδοσης.

5. Κατηγορίες Αποδοχών

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές, καθώς και από λοιπές αποδοχές που παρέχονται εξ ελευθεριότητας.

Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει τις κατηγορίες αποδοχών και λοιπών παροχών προς τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

	Κατηγορία Αποδοχών/ Παροχών			
Ιδιότητα μέλους Διοικητικού Συμβουλίου	Σταθερές	Μεταβλητές	Δωρεάν διάθεση μετοχών ή/και δικαιώματα προαίρεσης μετοχών	Λοιπές παροχές
Πρόεδρος ΔΣ, Εκτελεστικό μέλος	✓	✓		✓
Δ/νων Σύμβουλος, Εκτελεστικό μέλος	✓	✓		✓
Εκτελεστικά μέλη	✓	✓	✓	✓
Μη εκτελεστικά μέλη	✓			

Τρόπος καταβολής

Τόσο οι σταθερές όσο και οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να καταβληθούν με τη μορφή:

- χρηματικής καταβολής
- δωρεάν διάθεσης μετοχών της Εταιρείας (stock awards), με ελάχιστη περίοδο διακράτησης 24 μηνών, από την παροχή τους.
- συμμετοχής σε προγράμματα δικαιωμάτων προαίρεσης μετοχών (stock options), με περίοδο κατοχύρωσης του δικαιώματος 24 μηνών.
- συμμετοχής σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

Οι ανωτέρω τρόποι καταβολής μπορούν να λειτουργήσουν μεμονωμένα ή συνδυαστικά.

5.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το τακτικό εισόδημα που λαμβάνει κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και αποσκοπούν στην ανταμοιβή των μελών αυτών και είναι ανεξάρτητες από κριτήρια επιδόσεων. Ειδικότερα, οι σταθερές αποδοχές διαμορφώνονται με βάση:

➢ Τη θέση εργασίας με τις αντίστοιχες ευθύνες και αρμοδιότητες και τη σχετική βαρύτητα για την Εταιρεία.

➢ Την εμπειρία, προϋπηρεσία και τεχνογνωσία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης εργασίας.

5.1.1. Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να καταβληθούν (α) ως χρηματική καταβολή, ή/και (β) ως συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ή/και (γ) μέσω απονομής δωρεάν μετοχών της Εταιρείας (stock awards), η οποία πραγματοποιείται ετησίως και αφορά το προηγούμενο κάθε φορά ημερολογιακό έτος.

Το μέρος της χρηματικής καταβολής δύναται να απαρτίζεται από τον μισθό βάσει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας τους, ή/και την αμοιβή τους υπό την ιδιότητα ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία ενδέχεται να αποδίδεται ως μέρος της διανομής των κερδών της χρήσης μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας, η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Σχετικά με το μέρος των αποδοχών που καταβάλλονται με τη μορφή δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock awards), εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου.

5.1.2. Οι σταθερές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αφορούν στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του, οι οποίες περιλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών.

Πρόκειται για σταθερές ετήσιες αμοιβές, όπως ήδη αναφέρεται ανωτέρω, οι οποίες δεν μεταβάλλονται από άλλες παραμέτρους και αποδίδονται μέσω περιοδικών χρηματικών καταβολών.

5.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές (bonus) αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρόκειται για επιπλέον αμοιβές οι οποίες εξαρτώνται από τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης τους, καθώς και από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, όπως αυτά διαμορφώνονται κατά τη λήξη εκάστης εταιρικής χρήσεως. Κύριος στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι η ανταμοιβή της προσπάθειας των ατόμων αυτών και η περαιτέρω ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους. Ειδικότερα, οι μεταβλητές αποδοχές διαμορφώνονται με βάση τα εξής κριτήρια:

- Την απόδοση του ατόμου: Αξιολογείται η επίτευξη προσωπικών ή εταιρικών στόχων και επιτευγμάτων συνυπολογίζοντας τον βαθμό δυσκολίας αυτών, η συμμόρφωση με τις πολιτικές της Εταιρείας σχετικά με την εταιρική και κοινωνική ευθύνη, τη βιώσιμη ανάπτυξη και κανονιστική συμμόρφωση

- Τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας: Αξιολογείται η συνεισφορά του ατόμου στα συνολικά οικονομικά και λειτουργικά αποτελέσματα της Εταιρείας και του Ομίλου, όπως ενδεικτικά η επίτευξη συγκεκριμένου ύψους κερδών μετά από φόρους (ΕΑΤ) και μετά των δικαιωμάτων μειοψηφίας του Ομίλου καθώς και στην επίτευξη των επιχειρησιακών και στρατηγικών στόχων.

Οι μεταβλητές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να καταβληθούν (α) ως χρηματική καταβολή, ή/και (β) με συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ή/και (γ) μέσω απονομής δωρεάν μετοχών της Εταιρείας (stock

awards), ή/και (δ) μέσω συμμετοχής σε προγράμματα δικαιωμάτων προαίρεσης μετοχών (stock options). Οι μεταβλητές αποδοχές υπολογίζονται και καταβάλλονται ετησίως και αφορούν το προηγούμενο κάθε φορά ημερολογιακό έτος.

Τα εν λόγω προγράμματα συνιστούν οικειοθελείς παροχές και μπορούν να ανακληθούν, τροποποιηθούν, καταργηθούν από την Εταιρεία μονομερώς και οποιαδήποτε στιγμή χωρίς τούτο να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Το μέρος της χρηματικής καταβολής ενδέχεται να αποδίδεται μέσω μισθοδοσίας, ή/και την αμοιβή τους υπό την ιδιότητα ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία ενδέχεται να αποδίδεται ως μέρος της διανομής των κερδών της χρήσης μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας, η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Σχετικά με το μέρος των αποδοχών που καταβάλλονται είτε με τη μορφή δωρεάν διάθεσης μετοχών (stock awards), είτε ως συμμετοχή σε προγράμματα δικαιωμάτων προαίρεσης (stock options), αυτά εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα κριτήρια απόδοσης για το χορηγούμενο ετήσιο bonus συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας. Το χορηγούμενο ετήσιο bonus ορίζεται ως ποσοστό των ενοποιημένων κερδών του Ομίλου μετά φόρων και δικαιωμάτων μειοψηφίας ή/και επιπλέον ποσό προς επιβράβευση ποιοτικών στόχων. Αυτό το ποσό καταβάλλεται ετησίως κατόπιν δημοσιεύσεως και έγκρισης των ετήσιων αποτελεσμάτων. Το ανωτέρω ποσοστό μπορεί να τροποποιηθεί σε πιθανή μεταβολή της διάρθρωσης του Ομίλου.

Επιπλέον, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να καταρτίσει περιοδικά και ανάλογα με τους μεσοπρόθεσμους στόχους τριών έως πέντε ετών, τριετές πλάνο κινήτρων (LTI), σκοπός του οποίου είναι κυρίως η αναγνώριση της συμβολής των συμμετεχόντων μελών στο πρόγραμμα αυτό ως ενεργών εταίρων με σημαντικό μερίδιο στην επιτυχία της εταιρείας.

Οι μεταβλητές αποδοχές, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου συντρέχουν απρόβλεπτα γεγονότα τα οποία επηρεάζουν τα οικονομικά μεγέθη της εταιρείας, δύνανται να μην καταβληθούν μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Επιπλέον, ενδέχεται να ανακληθεί η καταβολή μεταβλητής αμοιβής προς μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στην περίπτωση που το συγκεκριμένο μέλος καταδικαστεί ή τα δημοσιευμένα οικονομικά στοιχεία της Εταιρείας αποδειχθούν ανακριβή.

Εφόσον καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές, το σύνολο αυτών δεν δύναται να υπερβαίνει το 200% των σταθερών αποδοχών του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου στο οποίο αφορούν.

5.3. Λοιπές Παροχές

Οι λοιπές παροχές συμβάλλουν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας, διασφαλίζοντας την προσέλκυση και τη διατήρηση υψηλού επιπέδου στελεχών. Με τον τρόπο αυτόν, η Εταιρεία δημιουργεί ένα ελκυστικό περιβάλλον εργασίας, προωθώντας την

ευημερία και την ικανοποίηση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της και κατά συνέπεια παρέχει τα απαραίτητα κίνητρα για την επίτευξη της επιχειρηματικής στρατηγικής και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας.

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης Στελεχών Διοίκησης, η οποία αφορά και τα μη εκτελεστικά μέλη. Οι παροχές αυτές, ακόμα και αν χορηγούνται επί μακρό χρονικό διάστημα, αποτελούν οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί, να τροποποιεί ή ακόμη και να καταργεί πλήρως, μονομερώς, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συγκατάθεση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και οποτεδήποτε στο μέλλον κατά την απόλυτη ανέλεγκτη κρίση της. Η οιαδήποτε τυχόν αναθεώρηση, τροποποίηση ή κατάργηση των λοιπών παροχών δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Στο ως άνω πλαίσιο οι παροχές αυτές δεν λαμβάνονται υπόψιν στον υπολογισμό τυχόν επιδομάτων, αποζημιώσεων, αδειών.

Η Εταιρεία στο πλαίσιο των λοιπών παροχών προσφέρει ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πρόγραμμα οικειοθελών παροχών, οι οποίες όλως ενδεικτικώς είναι: Χρήση Εταιρικού Αυτοκινήτου, Ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος και ιατροφαρμακευτική ασφάλιση.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικώς, έξοδα κίνησης, ταξιδίων και διαμονής, έξοδα για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης, χρήση εταιρικής κάρτας, εταιρικού τηλεφώνου και εταιρικού Υπολογιστή (Laptop, Tablet).

6. <u>Σύγκρουση συμφερόντων</u>

Σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει όταν κάποιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας πραγματοποιεί δράσεις ή παρουσιάζει συμφέροντα που δυσκολεύουν αντικειμενικά την τέλεση των καθηκόντων του. Επίσης, προκύπτει σύγκρουση συμφερόντων, όταν κάποιο από τα ως άνω πρόσωπα αποκομίζει ανάρμοστο προσωπικό όφελος εκμεταλλευόμενος τη θέση του σε βάρος της Εταιρείας ή των πελατών αυτής.

6.1. Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τον εντοπισμό και την πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων. Στο πλαίσιο αυτό διατηρεί επαρκείς διαδικασίες, έτσι ώστε, αν και παρά ταύτα, προκύψουν τέτοιες συγκρούσεις, να υπάρχει κατάλληλη ενημέρωση, τεκμηρίωση, αξιολόγηση και αποτελεσματική διαχείριση με στόχο τον περιορισμό των επιπτώσεών τους.

Σε περίπτωση όπου διαπιστωθεί σύγκρουση συμφερόντων εντός της Εταιρείας, το εμπλεκόμενο πρόσωπο οφείλει να ενεργήσει αμέσως για τον περιορισμό των επιπτώσεων της σύγκρουσης συμφερόντων και να συμμορφωθεί με άπαντα τα μέτρα διαχείρισης που καθορίζονται από τις πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας.

Η Εταιρείας, διατηρεί απόλυτη διακριτική ευχέρεια και λαμβάνει τα μέτρα που η ίδια κρίνει ως κατάλληλα με σκοπό την πρόληψη ή τον απόλυτο περιορισμό της σύγκρουσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές συνθήκες και τη σοβαρότητα της κάθε περίπτωσης. Πιθανά μέτρα περιλαμβάνουν:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι εκτελεστικά δεν συμμετέχουν στη συζήτηση και λήψη απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου που αφορά στις ατομικές ενός εκάστου αποδοχές, είτε αυτές είναι σταθερές είτε μεταβλητές.

- Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απέχουν από την ψηφοφορία στη συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου για την οριστικοποίηση του ύψους των προτεινόμενων μεταβλητών αμοιβών τους, προκειμένου να υποβληθούν για έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

- Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές ή άλλες αποζημιώσεις που εξαρτώνται από την απόδοσή τους. Η πρόβλεψη αυτή έχει ληφθεί προκειμένου να αποφεύγεται η πιθανότητα σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεών τους και για να διασφαλίζεται η δυνατότητά τους να ασκούν εποικοδομητική και αντικειμενική κριτική σε αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση και ενδέχεται να εγκυμονούν κίνδυνο.

- Κατάργηση σύγκρουσης ή πρόληψη: Εάν η σύγκρουση συμφερόντων δεν μπορεί να επιλυθεί με άλλα μέτρα, ενδέχεται να αποφασιστεί από την Εταιρεία η τερματική διακοπή της αντίστοιχης σχέσης για την πρόληψη μελλοντικών συγκρούσεων.

7. Διάρκεια – Καταγγελία – Αποζημίωση

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά Νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.

Στο μέτρο που πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ταυτόχρονα συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρεία, πρόκειται για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, για την καταγγελία των οποίων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά Νόμο προβλεπόμενα και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

8. Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών

Όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές που προβλέπονται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σημειώνεται ότι δεν υφίσταται ρύθμιση περί αναβολής ή της τυχόν ανακτήσεως

των αποδοχών αυτών από την Εταιρεία. Διαφορετική ρύθμιση δεν επιτρέπεται ακόμα και αν συμφωνηθεί συμβατικά από τα μέρη.

9. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών δυνάμει του αρ. 112 παρ. 2 περ. ζ΄ του Ν. 4548/2018.

10. Προσδιορισμός περιεχομένου - Επίβλεψη εφαρμογής – Επανεξέταση / Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών επιπλέον επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, εξετάζει την έκθεση αποδοχών και προτείνει τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προς το Διοικητικό Συμβούλιο (και το Διοικητικό Συμβούλιο προς τη Γενική Συνέλευση, εφόσον εγκρίνονται από την τελευταία), κατά την οποία συζήτηση δεν συμμετέχει το μέλος στο οποίο αφορά.

Για τον ανωτέρω σκοπό η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του Εσωτερικού Ελέγχου που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά.

Σε περίπτωση μη έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών από τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία συνεχίζει να αμείβει τα μέλη του Διοικητικό Συμβούλιο με τις ίδιες αποδοχές όπως το προηγούμενο οικονομικό έτος. Συγχρόνως, επανεξετάζει και εκπονεί νέα Πολιτική Αποδοχών, την οποία υποβάλλει για έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική Αποδοχών υπόκειται όποτε κριθεί απαραίτητο σε αναθεώρηση προκειμένου να διατηρείται σε πλήρη εναρμόνιση με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας.

Ενδεχομένως, υπό εξαιρετικές συνθήκες, είναι δυνατή προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών, μέχρις ότου πραγματοποιηθεί προσαρμογή. Οι λεπτομέρειες των παρεκκλίσεων και οι συνθήκες τους εξηγούνται στην Έκθεση Αποδοχών (δυνάμει του αρ. 112 παρ. 2 περ. ζ΄ του Ν. 4548/2018).

Κάθε έτος, βάσει των διατάξεων του άρθρου 112 του νόμου 4548/2018, συντάσσεται ετήσια έκθεση αποδοχών για την κατανομή των αποδοχών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα εκ του Νόμου προβλεπόμενα.

11. Ισχύς και Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει διάρκεια ισχύος μέχρι τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Κατόπιν της εγκρίσεως της Πολιτικής Αποδοχών από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, η Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην εταιρική ιστοσελίδα (www.autohellas.gr), συμπεριλαμβάνοντας την ημερομηνία δημοσίευσης και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας. Η Πολιτική Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται εν ισχύ.