

Αθήνα, 19.07.2024
Αριθμ. Πρωτ.:3329079

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

Ταχ. Δ/ση :Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας :101 81
Πληροφορίες :Βασιλική Μπουρμά
Τηλέφωνο :2103893525
e-mail : trsourilas@gge.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 «ΕΚΤΕΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΕΧΝΙΚΗ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ - ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».

Την 19.07.2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4311015, η από 28.06.2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «ΕΚΤΕΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΕΧΝΙΚΗ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ - ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και αριθμό ΓΕΜΗ 285201000, σύμφωνα με την οποία κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας με 6.225.463 ψήφους (ποσοστό 100% επί των παρισταμένων και εκπροσωπούμενων ψήφων) εγκρίθηκε η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης
α/α

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΙΛΔΙΣΑΚΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΚΤΕΡ Α.Ε.

ΕΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΗΣ 28ης.06.2024

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία “ΕΚΤΕΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΕΧΝΙΚΗ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΗ - ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ - ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ” (εφεξής «η Εταιρεία»), με Αρ. ΓΕΜΗ 285201000, θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της και, αν υπάρχει, για το Γενικό/ούς Διευθυντή/ές και τον αναπληρωτή/ές του/ς, σύμφωνα με τα άρθρα 110 & 111 του ν. 4548/2018. Η παρούσα πολιτική αποδοχών τίθεται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της 28ης Ιουνίου 2024.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στόχος της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τρόπο που να διασφαλίζει την προσέλκυση και διατήρηση ικανών και έμπειρων στελεχών, με τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες επαγγελματική κατάρτιση και τεχνογνωσία, ώστε να ανταποκρίνονται επιτυχώς στη διεκπεραίωση διοικητικών καθηκόντων, σύμφωνα με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της. Παράλληλα η πολιτική αυτή συμβάλλει στη μακροπρόθεσμα συνετή και χρηστή διαχείριση της Εταιρείας και την αποτροπή ή την ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων που αποβαίνουν σε βάρος της ορθής διαχείρισης. Στο πλαίσιο αυτό, η πολιτική αποδοχών της Εταιρείας είναι σύμφωνη και συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της αξίας και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας τα κατάλληλα εργαλεία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει και να διατηρεί στελέχη, με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες, εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους στόχους της Εταιρείας και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

3.1. Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, καθώς και σε Γενικούς Διευθυντές της Εταιρείας (μη μέλη Δ.Σ.).

3.2. Κατά τη διαδικασία εκπόνησης/ αναθεώρησης της πολιτικής η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη το ισχύον νομικό πλαίσιο, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, τις τυχόν κρίσεις των θεσμικών επενδυτών και μετόχων, όπως

διατυπώθηκαν προς τη διοίκηση της Εταιρείας και κατά τη διάρκεια Γενικών Συνελεύσεων, αλλά και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των απασχολούμενων στην Εταιρεία αλλά και στον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας γενικότερα.

3.3. Για τη διαμόρφωση των αποδοχών λαμβάνεται υπόψη μία δίκαιη και ανάλογη αμοιβή των μελών του Συμβουλίου σε συνδυασμό με το θεσμικό τους ρόλο και τις αρμοδιότητές τους αλλά και σε σχέση με το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και το χρόνο που διαθέτουν τα μέλη για τους σκοπούς αυτούς. Παράλληλα, λαμβάνεται υπόψη η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, το επίπεδο αμοιβών των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας αλλά και μία εύλογη αναλογία με το μέσο όρο των αποδοχών των εργαζόμενων στην Εταιρεία. Επίσης λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο των αποδοχών των στελεχών σε Ελληνικές και Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του αντίστοιχου προς την Εταιρεία τομέα δραστηριοποίησης, συνεκτιμώντας ταυτόχρονα το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και την επαγγελματική εμπειρία του εκάστοτε στελέχους.

4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ – ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

4.1. Αποδοχές

Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, άμεσα ή έμμεσα, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών, όπως αμοιβές και προαιρετικές παροχές (χορήγηση εταιρικού αυτοκινήτου, τηλεφώνου κλπ).

4.2. Δομή αποδοχών

Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής οι όροι «σταθερές» και «μεταβλητές» αποδοχές έχουν την ακόλουθη έννοια:

- Σταθερές αποδοχές θεωρούνται αυτές που είναι ανεξάρτητες των επιδόσεων των μελών, συνδεδεμένες με ένα ελάχιστο αριθμό παραστάσεων σε διοικητικά συμβούλια της Εταιρείας.
- Μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες (έμμεσες) πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τη χρήση των παροχών που διαθέτει η Εταιρεία στα μέλη του Συμβουλίου για τη διεκπεραίωση των διοικητικών καθηκόντων τους ή/και αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

(Α) ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών τόσο για τα εκτελεστικά όσο και για τα μη εκτελεστικά μέλη του Συμβουλίου καθορίζεται με βάση τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο κατάλληλο πρόσωπο για την κατάλληλη θέση, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη υψηλών επιδόσεων, διασφαλίζοντας

παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι, σε κάθε περίπτωση, εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της, αποφεύγοντας παράλληλα καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων και ανταγωνισμού.

Οι σταθερές αποδοχές χορηγούνται σε τακτική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

(Β) ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι δυνατή η καταβολή και μεταβλητών αποδοχών ώστε να ευθυγραμμιστούν περαιτέρω τα συμφέροντα των εκτελεστικών μελών με αυτά της Εταιρείας, όπως κατωτέρω προβλέπεται:

B.1. ΠΑΡΟΧΗ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ (BONUS)

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρείας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια, κ.λ.π.) τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύνανται να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις της Εταιρείας και του Ομίλου.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαιτέρως σημαντική η θετική συμβολή των ανωτέρω προσώπων, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της Εταιρείας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της (π.χ. bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κλπ).

Για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη, ανά έτος, απαιτείται η επίτευξη της απαιτούμενης απόδοσης οικονομικών δεικτών της Εταιρείας που υπολογίζονται σε ετήσια βάση. Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και επίτευξης συγκεκριμένων στόχων στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος της Εταιρείας. Στο πέρας της χρήσης, η Επιτροπή αξιολογεί την επίτευξη των στόχων και εισηγείται την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών (bonus). Στην περίπτωση, που η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ως περιγράφεται παραπάνω, το ύψος αυτών θα καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι ενδεικτικά τα εξής: (α) κέρδη χρήσεως, (β) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου, (γ) προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσης και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως (εν προκειμένω, αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του

αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους), (δ) προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Πάντως, κύριο κριτήριο απόδοσης για όλα τα πρόσωπα επί των οποίων εφαρμόζεται η πολιτική είναι η επίτευξη του EBITDA (Λειτουργικά Αποτελέσματα προ Χρηματοοικονομικών, Φόρων, Αποσβέσεων και Επενδυτικών Αποτελεσμάτων) στο επίπεδο απόδοσης που έχει προκαθορίσει η Επιτροπή. Επιπλέον, μέρος της μεταβλητής αμοιβής θα βασίζεται στην προσωπική απόδοση. Στον καθορισμό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής μεγαλύτερη βαρύτητα έχουν τα χρηματοοικονομικά κριτήρια, ενώ η βαρύτητα της προσωπικής απόδοσης ανέρχεται έως ποσοστό 20%.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρεία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας, με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

B.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ (ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΡΟΑΙΡΕΣΗΣ), ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ 113 Ν. 4548/2018

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει πρόγραμμα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης, καθορίζοντας τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα.

Η συνολική ονομαστική αξία των μετοχών που διατίθενται στο πλαίσιο προγράμματος παροχής κινήτρων αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των ιδίων μετοχών που ενδέχεται να διαθέσει η Εταιρεία βάσει προγράμματος δωρεάν διάθεσης, κατά την παράγραφο (B.3) κατωτέρω, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει, συνολικά, το 10% (δέκα τοις εκατό) του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της.

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να προβλέπεται αν για την ικανοποίηση του δικαιώματος προαίρεσης η Εταιρεία θα προβεί σε αύξηση του μετοχικού της κεφαλαίου. Σε κάθε περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός μετοχών που μπορεί να αποκτηθούν ή να εκδοθούν, αν οι δικαιούχοι ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, οι δικαιούχοι ή οι κατηγορίες αυτών, η διάρκεια του προγράμματος, ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος καθώς και κάθε άλλος συναφής όρος, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων εξόδου των δικαιούχων από το πρόγραμμα.

B.3. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΩΡΕΑΝ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΜΕΤΟΧΩΝ, ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ 114 Ν. 4548/2018

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που θα ορίζονται κατά περίπτωση, με σκοπό την επιβράβευση, προσέλκυση και διατήρησης ικανών στελεχών από την αγορά (π.χ. bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κλπ). Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κερτημένα δικαιώματα.

Η συνολική ονομαστική αξία των μετοχών που διατίθενται στο πλαίσιο προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των ιδίων μετοχών που ενδέχεται να διαθέσει η Εταιρεία βάσει προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών κατά την παράγραφο (Β.2) ανωτέρω, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει, συνολικά, το 10% (δέκα τοις εκατό) του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της.

Σε κάθε περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας μπορεί να καθορίζεται ο αριθμός των δικαιούχων ή των κατηγοριών τους και οποιοσδήποτε άλλος όρος.

Β.4. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ (ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ)

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, δύναται να χορηγούνται στα εκτελεστικά μέλη του Συμβουλίου, οι ακόλουθες πρόσθετες παροχές σε είδος: όχημα Ι.Χ., εταιρική πιστωτική κάρτα, ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, συμβόλαιο ασφάλισης αστικής/επαγγελματικής ευθύνης καθώς και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με ανώτατο ποσοστό εισφοράς Εταιρείας και μέλους Δ.Σ. 10% εκάστου μέρους.

Οι εν λόγω παροχές σε είδος αποτελούν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, οι οποίες καταβάλλονται χάριν ελευθεριότητας και δεν προσμετρώνται ούτε προσauξάνουν 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.

4.3. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών Αποδοχών

Σε κάθε περίπτωση, οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή μέρους τους ως κατωτέρω, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αρνητικής αμοιβής (malus) ή επιστροφής αποδοχών έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα πολιτική αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική

οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα πολιτική αποδοχών προσώπου.

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών.

Ομοίως, εάν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητικό τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.

Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα πολιτική αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Αποδοχών και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.

Ομοίως, αν προκύψει εκ των υστέρων, ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα πολιτική αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Οι ρυθμίσεις αρνητικής αμοιβής (malus) δύνανται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών η Εταιρεία δύνανται να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρεία από υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

4.4. Ύψος αποδοχών

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία, και οι αποδοχές να είναι εύλογες και επαρκώς ανταγωνιστικές, ώστε να είναι δυνατή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες διοικητικές ικανότητες, κατάρτιση, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρεία. Η

διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αποδοχών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Τα εκτελεστικά μέλη

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, ενώ δύνανται να λαμβάνουν bonus, να μετέχουν σε πρόγραμμα παροχής κινήτρων (δικαιώματα προαίρεσης), καθώς και σε πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, όπως περιγράφονται ειδικότερα ανωτέρω (υπό άρθρο 4.2.B).

Η καταβαλλόμενη αμοιβή αφορά πλήρη και συνεχή απασχόληση με τα εταιρικά θέματα και περιλαμβάνει την αμοιβή των ανωτέρω τόσο για την ενασχόληση με τις υποθέσεις της Εταιρείας όσο και τη συμμετοχή τους στα διοικητικά συμβούλια της Εταιρείας, θυγατρικών εταιρειών αλλά και κοινοπραξιών στις οποίες συμμετέχει η Εταιρεία (ανεξαρτήτως αριθμού και συχνότητας παρουσίας).

Τα μη εκτελεστικά μέλη

Τα μη εκτελεστικά μέλη θα αμείβονται μόνον με σταθερές αποδοχές ετησίως, που έχουν προσδιοριστεί με βάση το χρόνο ενασχόλησης, με κατ' ελάχιστον 2 παραστάσεις σε διοικητικά συμβούλια κατά μήνα, αλλά και με βάση τη γνώση και εμπειρία των μελών, ως εξής:

Δεν ορίζεται συγκεκριμένο επίπεδο ετήσιων αμοιβών ή αύξησης αμοιβών ούτε σχετικό ανώτατο όριο. Ο καθορισμός των αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων στην αγορά για μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ.

Η πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα μη εκτελεστικά μέλη του Συμβουλίου, ώστε να μην υπάρξει 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.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και, ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι κλάδοι δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Η εμπειρία στον επιχειρηματικό καθώς και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το μέλος του ΔΣ
- Η εξασφάλιση και αποτελεσματική αξιοποίηση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας κάθε μέλους του ΔΣ.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους ΔΣ.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).

Γενικοί Διευθυντές (μη μέλη Δ.Σ.)

Η Εταιρεία ενδέχεται αναθέτει καθήκοντα Γενικού/ών Διευθυντή/ών και αναπληρωτών τους, 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 και των αναπληρωτών τους ισχύουν οι όροι της παρούσας πολιτικής για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

4.5. Τρόπος καταβολής αμοιβής

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

5. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

Ειδικά για τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Η Εταιρία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

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 Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

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. Τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας, υπό την εν λόγω ιδιότητα του μέλους Δ.Σ., δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης του μέλους Δ.Σ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, 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.

6. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - ΘΕΣΗ ΣΕ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ - ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ.

Η διαδικασία έγκρισης της πολιτικής αποδοχών (καθώς και ενδεχόμενων τροποποιήσεών της) καθορίζεται στο ν. 4548/2018 (άρθρο 110), ενώ ο έλεγχος εφαρμογής της γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων υποβάλλει την πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του Συμβουλίου, το μέλος αυτό δεν παρίσταται στη συζήτηση. Αφού εγκριθεί από το Δ.Σ., η πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην ετήσια Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει καταρτισθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, και θα τεθεί σε εφαρμογή, μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 28^{ης} .06.2024, ή όποια μετ' αναβολή συνέλευση εγκριθεί. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκριση της από τη Γενική Συνέλευση.

Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση σε Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες

καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από Γενική Συνέλευση πολιτική αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και να υποβάλλει αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

7. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται. Κατ' εξαίρεση και προσωρινά μπορεί να εγκριθεί τέτοια παρέκκλιση, στο βαθμό που αυτή θα κριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο όλως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Μία τέτοια παρέκκλιση δεν θα μπορούσε να υπερβεί κατ' ανώτατο σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10,00%) το ανώτατο ύψος των αποδοχών της παραγράφου 4.4. ανωτέρω. Η παρέκκλιση αυτή θα γνωστοποιηθεί στην επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων και θα αιτιολογηθεί προσηκόντως, μέσω της Έκθεσης Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 112 ν. 4548/2018.

8. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, 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 της επόμενης χρονιάς, 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 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.

9. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών της Εταιρείας, μαζί με την ημερομηνία εγκρίσεώς της και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.