

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

Αθήνα, 04 - 10 - 2024

Αριθμ. Πρωτ. : 3397223

Ταχ. Δ/ση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77
Πληροφορίες : Βασιλική Μπουρμά
Τηλέφωνο : 210-3893525

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 **«IDEAL HOLDINGS Α.Ε.»**

Την 04- 10 - 2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 4488100, το από 19-09-2024 πρακτικό της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «IDEAL HOLDINGS Α.Ε.» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 279401000, σύμφωνα με το οποίο κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίθηκε με 33.612.484 ψήφους «Υπέρ» (94,70%), 1.013.786 ψήφοι «Κατά» (2,86%) και 865.855 ψήφοι «Λευκό/Αποχή» (2,44%), η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης

Δ.ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ



IDEAL HOLDINGS A.E.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 19.09.2024

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	2
2. Σκοπός.....	2
3. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.	3
4. Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής.....	4
5. Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	5
Σταθερές Αποδοχές.....	5
Πρόγραμμα Ασφάλισης Ευθύνης Στελεχών Διοίκησης	6
Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα	6
Άλλες Παροχές	6
Ετήσιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αμοιβών	6
Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων.....	7
Συμμετοχή στα Κέρδη από Μεταβίβαση Εταιρειών	8
6. Η Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών όπου αυτό ειδικώς ορίζεται).....	9
Σταθερές αποδοχές.....	9
Άλλες αποδοχές	9
Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης.....	9
Λοιπές παροχές.....	10
7. Προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών καθώς και της ανάκτησης αυτών από την Εταιρεία	10
8. Συμβάσεις Εκτελεστικών Μελών	11
9. Διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα παροχής βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων	11
10. Αποδοχές από Συνδεδεμένες & θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας.....	12
11. Πολιτική Προσλήψεων.....	12
12. Αρμόδια Όργανα-Διαδικασία-Λοιπές Διατάξεις.....	12
13. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών	13
14. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών	13
15. Έλεγχος εφαρμογής	13
16. Αρχείο αλλαγών	14

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (στο εξής, η «Πολιτική») αποτελεί τροποποίηση της από 02.12.2021 εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της IDEAL Holdings A.E. (εφεξής «Εταιρεία») και τροποποιήθηκε με απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με ημερομηνία 19.09. 2024. Η Πολιτική ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την ημερομηνία της έγκρισης (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί περαιτέρω, νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων¹, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018 και τον Νόμο 4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η Πολιτική περαιτέρω συμμορφώνεται με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία και λαμβάνει υπόψη τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική εξασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση της με τις στρατηγικές επιδιώξεις της Εταιρείας και τις βασικές αρχές που έχει θεσπίσει, έτσι ώστε να αποτρέπει σύγκρουση συμφερόντων τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην αναθεώρηση εξετάζονται οι απόψεις των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών του ανθρώπινου δυναμικού.

Η Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Η Πολιτική διατίθεται στο δικτυακό τόπο της Εταιρείας <https://www.idealholdings.gr/el/ependytikes-sheseis/etairikh-diakyvernesh/politikes/>

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών² θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας – Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών κατά τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο, υποβάλλει πρόταση τροποποίησης προς τη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

2. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών θέτει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που καταλαμβάνει με σκοπό να αυξήσει την εταιρική διαφάνεια και να επιτρέψει στους μετόχους, του δυνητικούς επενδυτές και τα ενδιαφερόμενα μέρη να αξιολογήσουν τις αποδοχές καθώς και του βαθμού σύνδεσης των αποδοχών τους με την απόδοση και τη στρατηγική της Εταιρείας.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά

¹ Άρθρο 9^α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ

² Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018

οι παροχές είναι ανταγωνιστικές και ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την απόδοση τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του λειτουργεί με βάση τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ιδίου και της Εταιρείας καθώς και τις λοιπές εσωτερικές διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρείας. Η παρούσα πολιτική αποδοχών περιλαμβάνει, τα ισχύοντα για τον καθορισμό των αποδοχών και λοιπών παροχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προκειμένου η Γενική Συνέλευση των μετόχων να αποφασίζει αιτιολογημένα επί αυτών.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει θεσπιστεί βάσει των ακόλουθων αρχών:

- Καταβολή δίκαιων και εύλογων αποδοχών αναλόγως του μεγέθους της Εταιρείας, της θέσης και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματά της, αποσκοπώντας στην προσέλκυση των κατάλληλων στελεχών για την εκάστοτε θέση εξ απόψεως εμπειρίας, δεξιοτήτων και γνώσεων.
- Διαμόρφωση του κατάλληλου επιπέδου σταθερών αποδοχών με στόχο να αποθαρρύνεται η υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και η αναίτια ανάληψη κινδύνου.
- Σύνδεση των αμοιβών τόσο με την ατομική απόδοση, όσο και με την απόδοση της Εταιρείας και των θυγατρικών της εν γένει, βάσει της επιδιωκόμενης στρατηγικής. Οι αμοιβές αυτές κατοχυρώνονται μόνο με την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων απόδοσης.
- Εξισορρόπηση μεταξύ της ετήσιας απόδοσης και της απόδοσης σε βάθος χρόνου με απώτερο στόχο τη δημιουργία αξίας για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη – εργαζόμενοι, διοίκηση, μέτοχοι και άλλα.
- Συνέπεια μεταξύ των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των αποδοχών άλλων ανώτατων στελεχών της Εταιρείας ή των θυγατρικών της ως προς το ύψος και τη δομή τους.
- Αποφυγή υπέρμετρου ύψους μεταβλητών αποδοχών για υψηλές αποδόσεις που βασίζονται είτε σε τυχαία γεγονότα ή σε χαμηλή στόχευση.
- Απουσία μεταβλητών αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, για την αποφυγή δυνητικής σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

3. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις αρχές ορθής εταιρικής διακυβέρνησης έχει συστήσει Επιτροπών Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (για τις ανάγκες της παρούσας η «Επιτροπή Αποδοχών»), η οποία αποτελεί επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου και λειτουργεί, μεταξύ άλλων, υποστηρικτικά προς το ρόλο αυτού, αναφορικά με ζητήματα αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Αρμόδια για την κατάρτιση ενός πρώτου σχεδίου αναθεώρησης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι η Επιτροπή Αποδοχών, σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της, το οποίο υποβάλλει ως πρόταση στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο με τη σειρά του οριστικοποιεί αυτό και το υποβάλλει προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχέδιο των τροποποιήσεων/αναθεωρήσεων της Πολιτικής περιγράφοντας και επεξηγώντας αυτές.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να κάνει αποδεκτή την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών ή/και να επιφέρει τροποποιήσεις στο υποβληθέν σχέδιο της Πολιτικής.

Η Επιτροπή Αποδοχών προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω του Προέδρου του για τα μέλη του ΔΣ τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τις αρχές και τον τρόπο καταβολής των αμοιβών των μελών του Δ.Σ.
- Τα κριτήρια (π.χ. σύγκριση με συγκεκριμένες εταιρείες με βάση το μέγεθος, το είδος της εταιρείας κλπ) τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη για να καθοριστεί το επίπεδο αποδοχών των μελών Δ.Σ.
- Το συνολικό ποσό για τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και σε Επιτροπές του.
- Την υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές των μελών του Δ.Σ.
- Τυχόν παροχές οι οποίες είναι στο πλαίσιο των πολιτικών της Εταιρείας για Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου/ ή και τους εργαζόμενους της Εταιρείας και έχουν εφαρμογή σε μέλη του Δ.Σ.
- Τη διατύπωση προτάσεων προς το Δ.Σ. ως προς την ανάγκη για αναθεώρηση και έγκριση της παρούσας από τη Γενική Συνέλευση.

Η ανωτέρω καταγραφή των κυρίων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Αποδοχών δεν είναι εξαντλητική.

Για τον σκοπό αυτό η Επιτροπή Αποδοχών συνεργάστηκε με τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας καθώς και με ανεξάρτητο σύμβουλο (Korn Ferry) για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη συνέχεια το ΔΣ την ενέκρινε με απόφασή του, την 28.08.2024.

4. Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής

Η Πολιτική αποδοχών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, όπως και όλων των εργαζομένων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή Αποδοχών και το ΔΣ ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής. 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 Εκτελεστικών μελών κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

Επιπλέον, η Επιτροπή Αποδοχών και το ΔΣ λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με βασικούς δείκτες της Εταιρείας όπως ο μέσος όρος αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας.

5. Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, αντικαθιστά την Πολιτική Αποδοχών που είναι σε ισχύ βάσει της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 02.12.2021 και αναλύεται ως εξής:

Σταθερές Αποδοχές

Οι Σταθερές Αποδοχές αναφέρονται στις καταβολές που α) χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση επί τη βάση προκαθορισμένων κριτηρίων, β) έχουν μόνιμο χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για όση χρονική περίοδο υφίσταται σύνδεση με την Εταιρεία και γ) δεν εξαρτώνται από την επίδοση.

Συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών. Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου.

Δεν προβλέπεται επιπλέον αμοιβή για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους ως Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τα Εκτελεστικά Μέλη που διατηρούν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία ή με θυγατρική της εταιρεία.

Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα αυτό να σημαίνει και αύξηση αυτών. Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες. Οι αποφάσεις επηρεάζονται από:

- Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους.
- Την απόδοση της Εταιρείας.
- Το ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους.
- Τις μισθολογικές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία.
- Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς.

Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τις σταθερές αποδοχές, οι αυξήσεις αυτών κατά κανόνα δεν αναμένεται να υπερβαίνουν τη μέση αύξηση των σταθερών αποδοχών για το σύνολο των εργαζομένων.

Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία.

Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβανομένης υπόψη της απόδοσης του στελέχους και της Εταιρείας.

Πρόγραμμα Ασφάλισης Ευθύνης Στελεχών Διοίκησης

Η Εταιρεία, παρέχει πρόγραμμα ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων των θυγατρικών της εταιρειών, για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε ΕΥΡΩ 10 εκ. (δέκα εκατομμύρια ΕΥΡΩ) για το σύνολο των αξιώσεων και για όλους τους ασφαλισμένους σωρευτικά, το όριο αυτό μπορεί να τροποποιηθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Η Εταιρεία, παρέχει ανταγωνιστικό ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών. Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα είναι πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στο οποίο συμμετέχουν τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Το ποσοστό εισφοράς της Εταιρείας ανέρχεται σε 1% των Σταθερών Αποδοχών.

Άλλες Παροχές

Η Εταιρεία χορηγεί ανταγωνιστικές παροχές με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών. Οι υφιστάμενες παροχές περιλαμβάνουν ενδεικτικά: ιδιωτική ασφάλιση ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο και έξοδα κίνησης, πρόγραμμα τηλεφωνίας και λοιπές παροχές.

Ενίοτε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς.

Δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ. Η Εταιρεία επίσης, καταβάλλει αποζημιώσεις τυχόν δαπανών οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ετήσιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αμοιβών

Η Εταιρεία, εστιάζοντας στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας, επιβραβεύει την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων στόχων σε προσωπικό επίπεδο, καθώς και σε εταιρικό στρατηγικό και χρηματοοικονομικό επίπεδο.

Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, η Επιτροπή Αποδοχών καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους, για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας για το εν λόγω έτος.

Η Επιτροπή Αποδοχών θέτει απαιτητικούς στόχους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο του επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς. Στις αρχές της επόμενης χρήσης και κατόπιν της έγκρισης των οικονομικών καταστάσεων από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Επιτροπή Αποδοχών αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων και εισηγείται την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών.

Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων περιλαμβάνει αμιγώς χρηματοοικονομικά κριτήρια για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ της Εταιρείας που δεν επιτελούν ρόλους διοίκησης σε θυγατρικές εταιρείες, με βάση τα ενοποιημένα συγκρίσιμα οικονομικά μεγέθη που δημοσιεύει η Εταιρεία.

Σε ό,τι αφορά τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ της Εταιρείας που επιτελούν και ρόλους διοίκησης σε θυγατρικές της εταιρείες, τα κριτήρια είναι τόσο χρηματοοικονομικά, κατά μέγιστο έως 75% όσο και μη χρηματοοικονομικά, με ποσοστό 25% κατ' ελάχιστο, όπως ενδεικτικά η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, το περιβάλλον, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και άλλα κριτήρια που σχετίζονται με την εφαρμογή και ενίσχυση των πρωτοβουλιών ESG. Επιπρόσθετα, στον καθορισμό της ετήσιας αμοιβής, θα λαμβάνεται υπόψη και η απόδοση των ενοποιημένων αποτελεσμάτων κατά 10%.

Οι ετήσιες αμοιβές για απόδοση σύμφωνα με τους στόχους, ορίζονται, αναλόγως του ρόλου τους, σε ποσοστό έως 100% των Σταθερών Αποδοχών.

Ειδικά για τον Πρόεδρο που είναι Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, οι Σταθερές Αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των Μεταβλητών Αμοιβών, ορίζονται ως το διπλάσιο των Σταθερών Αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος επίσης είναι Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για επίτευξη απόδοσης πέραν της αναμενόμενης, ορίζεται σε 150% των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για 100% απόδοση, ενώ για την ελάχιστη αποδεκτή απόδοση, οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές μειώνονται κατά 50%.

Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, εκτός εάν δεν επιτρέπεται η γνωστοποίησή τους λόγω ευαίσθητων εμπορικών δεδομένων.

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Η Εταιρεία, στοχεύοντας στη δημιουργία αξίας για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη – εργαζόμενοι, διοίκηση, μέτοχοι και άλλα, παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Σε αυτό πλαίσιο, αναγνωρίζει και επιβραβεύει τη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα, θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης και παρέχοντας ίδιες μετοχές με τη θέσπιση προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης αναφορικά με τον αριθμό των μετοχών που προσφέρονται, τους όρους διάθεσης, όπως συμφωνίες περί απαγόρευσης μεταβίβασης (lock up arrangements/ ελάχιστος χρόνος διακράτησης) και τυχόν άλλοι σχετικοί όροι.

Με την από 30.05.2023 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης αποφασίσθηκε η θέσπιση ενός Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών (Stock Awards) σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στο προσωπικό της Εταιρείας καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, μέχρι ανώτατου αριθμού διάθεσης ιδίων μετοχών 400.000 ονομαστικών μετοχών με υποχρέωση διακράτησης των μετοχών για δύο (2) έτη και εξουσιοδότησε το Διοικητικό Συμβούλιο να προσδιορίσει τους λοιπούς όρους χορήγησης καθώς και τους δικαιούχους του Προγράμματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο με την από 15.01.2024 απόφασή του κατάρτισε το Πρόγραμμα το οποίο και θα ολοκληρωθεί μέχρι την

31.12.2025. Το Πρόγραμμα βρίσκεται αναρτημένο στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας (<https://www.idealholdings.gr/news/el/anakoinwsi-programmatos-dvorean-diathesis-metoxon/>)

Το εν λόγω μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων αποτελεί ένα εφάπαξ πρόγραμμα διάθεσης μετοχών βάσει κριτηρίων απόδοσης, με διάρκεια 3 έτη, όπου σε έκαστο κύκλο αξιολογείται η απόδοση και αναλόγως αυτής διατίθενται οι μετοχές της Εταιρείας.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογείται η απόδοση είναι τα ακόλουθα:

1. Για τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, τα κριτήρια είναι: α) Δείκτης Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους (TSR) σε απόλυτο μέγεθος, β) Δείκτης Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους σε σχέση με τον εκάστοτε δείκτη του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών στον οποίο συμμετέχει η Εταιρεία (ενδεικτικώς FTSEM- FTSE/X.A. Mid Cap, ΓΔ - Γενικός Δείκτης Τιμών Χ.Α.Α., κ.α.) και γ) Αύξηση της κεφαλαιοποίησης της Εταιρείας.
2. Για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ της Εταιρείας που επιτελούν ρόλους διοίκησης σε θυγατρικές της εταιρείες, τα κριτήρια είναι: α) Δείκτης Οικονομικής Προστιθέμενης Αξίας (EVA), β) Αύξηση της κερδοφορίας προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) και γ) Μη Χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως επιτυχής ολοκλήρωση στρατηγικών έργων, ESG κριτήρια, δείκτες που αφορούν σε ικανοποίηση πελατών, ή σε δέσμευση εργαζομένων.

Η αμοιβή για απόδοση σύμφωνα με τους στόχους ορίζεται σε ποσοστό 150% των Σταθερών Αποδοχών για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και έως 70% για τα υπόλοιπα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ , αναλόγως του ρόλου που επιτελούν.

Το ανώτατο όριο αμοιβών για επίτευξη απόδοσης πέραν της αναμενόμενης, ορίζεται σε 200% επί των Σταθερών Αποδοχών για απόδοση σύμφωνα με τους στόχους για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ που επιτελούν ρόλους Διευθυνόντων Συμβούλων και 150% για τα υπόλοιπα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ.

Ειδικά για τον Πρόεδρο που είναι Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, οι Σταθερές Αποδοχές που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των αμοιβών μέσω του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων, ορίζονται ως το διπλάσιο των Σταθερών Αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος επίσης είναι Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Συμμετοχή στα Κέρδη από Μεταβίβαση Εταιρειών

Στα Εκτελεστικά Μέλη δύναται να δοθεί αμοιβή από μεταβίβαση θυγατρικών εταιρειών εφόσον τα κέρδη είναι ίσα ή υπερβαίνουν την αξία εξαγοράς κατά 150%. Σε αυτή την περίπτωση, οι μεταβλητές αμοιβές ορίζονται σε ποσοστό 3% επί της κερδοφορίας για το σύνολο των συμμετεχόντων. Σε περίπτωση που τα κέρδη υπερβαίνουν την αξία εξαγοράς κατά 200%, το ποσοστό διαμορφώνεται σε 5% επί της κερδοφορίας.

Δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι όσοι συνεισφέρουν στη μεταβίβαση της θυγατρικής και έχουν τουλάχιστον θητεία στην Εταιρεία ή στη θυγατρική εταιρεία ίση με το ήμισυ της διάρκειας που η θυγατρική εταιρεία τελεί υπό τον έλεγχο της Εταιρείας.

Η διανομή προτείνεται από τον Εκτελεστικό Πρόεδρο βάσει συνεισφοράς και τελεί υπό την έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών. Η αμοιβή του Εκτελεστικού Προέδρου προσδιορίζεται από την Επιτροπή

Αποδοχών. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν εγκρίσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της, αφού έχουν προηγηθεί σχετικές προτάσεις και εισηγήσεις της Επιτροπής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

Αναφορικά με τα ανωτέρω προγράμματα μεταβλητών αμοιβών – ετήσια και μακροπρόθεσμα, καθώς και με το πρόγραμμα συμμετοχής στα κέρδη από μεταβίβαση θυγατρικών εταιρειών, διευκρινίζεται ότι λειτουργούν ανεξάρτητα.

6. Η Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών όπου αυτό ειδικώς ορίζεται)

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά εταιρείες ανάλογου μεγέθους και δομής. Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλύεται ως εξής:

Σταθερές αποδοχές

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες αφορούν την ετήσια αμοιβή τους για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των υφιστάμενων επιτροπών και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτόν ακριβώς το λόγο, τα Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με την μετοχή της Εταιρείας. Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Άλλες αποδοχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη (όχι όμως και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά) δύναται να παρέχουν και ειδικές υπηρεσίες στην Εταιρεία ή/ και σε θυγατρικές της εταιρείες βάσει ειδικής σχέσης, συνάπτοντας συμβάσεις υπηρεσιών, έργου ή εντολής με την Εταιρεία, για υπηρεσίες οι οποίες συνάδουν με τον μη εκτελεστικό τους ρόλο εντός της Εταιρείας, λαμβάνοντας αμοιβή υπό τις προϋποθέσεις της ισχύουσας νομοθεσίας και του Καταστατικού της.

Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης

Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε ΕΥΡΩ 10 εκ. (δέκα εκατομμύρια ευρώ) για το σύνολο των αξιώσεων και για όλους τους ασφαλισμένους σωρευτικά.

Λοιπές παροχές

Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σε Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλόγως πρόσθετων καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών σχεδίων της Εταιρείας. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την Πολιτική της Εταιρείας. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. Προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών καθώς και της ανάκτησης αυτών από την Εταιρεία

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής.

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.

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

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

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 ενός (1) 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.

8. Συμβάσεις Εκτελεστικών Μελών

Η διάρκεια θητείας των Εκτελεστικών Μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο ορίζεται σε έξι έτη, με δυνατότητα επανεκλογής από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας. Η ιδιότητα του εκτελεστικού μέλους αποδίδεται στα μέλη από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη συγκρότησή του σε σώμα μετά την εκλογή τους από τη Γενική Συνέλευση ή οποτεδήποτε το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει την απόδοση της ιδιότητας του εκτελεστικού μέλους και μέχρι την ημερομηνία λήξης της θητείας τους. Η διάρκεια και ο τύπος των συμβάσεων των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό αυτή τους την ιδιότητα, θα καθορίζεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από τη συννομολόγησή τους.

Η Εταιρεία δύναται επίσης να συνάψει και σύμβαση εργασίας με τα εκτελεστικά μέλη αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Σε περίπτωση λήξης υφιστάμενης σύμβασης εργασίας με εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας η Εταιρεία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί επίσης να εγκρίνει επιπρόσθετα κίνητρα και αποζημιώσεις.

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη Δ.Σ. πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος αυτής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών που στηρίζονται σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις, εάν ανακύψουν, θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών.

9. Διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα παροχής βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων

Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων χορηγούνται σύμφωνα με τους κανόνες των συναφών προγραμμάτων και δεν αποτελούν όρους συμβάσεων.

Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το στέλεχος που αποχωρεί δύναται να λάβει αμοιβή από το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Πιο συγκεκριμένα, η αμοιβή καταβάλλεται μετά το κλείσιμο του οικονομικού έτους και την αποτίμηση της επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης, αναλογικά προς την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά την διάρκεια του οικονομικού έτους (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση).

Οι δικαιούμενες αμοιβές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων παύουν να ισχύουν με τη λήξη της απασχόλησης. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες καθορισμένες περιστάσεις, όπως σε περίπτωση θανάτου, τραυματισμού ή ασθένειας που επιφέρει ανικανότητα εργασίας, συνταξιοδότησης με τη συμφωνία της Εταιρείας, κατάργηση θέσης, αποχώρησης ή λήξης εργασίας από την Εταιρεία λόγω της αποχώρησης της εργοδότης εταιρείας από την χώρα ή τερματισμού της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας ή όποτε άλλως κρίνει η Εταιρεία, οι αμοιβές θα καθίστανται καταβλητέες με τον όρο ότι πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης κατά τη συνήθη περίοδο απόδοσης και με μείωση του ποσού αναλογικά (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε

εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση) για την πραγματική περίοδο απασχόλησης.

Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Προγράμματος Συμμετοχής στα Κέρδη από Μεταβίβαση θυγατρικών Εταιρειών, παύουν να ισχύουν με τη λήξη της απασχόλησης, εφόσον το στέλεχος αποχωρήσει πριν την ολοκλήρωση της μεταβίβασης.

10. Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας που ταυτόχρονα τυγχάνει και εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου των θυγατρικών της εταιρειών δύναται να διατηρήσει την σύμβαση εργασίας του με θυγατρική εταιρεία. Οι αμοιβές που λαμβάνει το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από τη θυγατρική εταιρεία συμπεριλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας και με τον τρόπο αυτόν εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της καθώς και τίθενται υπόψη της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, η οποία χορηγεί επί αυτών θετική ή αρνητική συμβουλευτική ψήφο. Το σύνολο των αποδοχών του Εκτελεστικού Μέλους καθώς και το σύνολο των παροχών από όλες τις εταιρείες (θυγατρικές και μητρική) δεν δύναται να υπερβαίνει τις εγκεκριμένες αποδοχές του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

11. Πολιτική Προσλήψεων

Σε περίπτωση πρόσληψης Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ο προσδιορισμός επιπλέον αμοιβών μπορεί να καταστεί απαραίτητος αντικαθιστώντας, για παράδειγμα, εκκρεμείς ανταμοιβές προγραμμάτων μακροπρόθεσμων κινήτρων. Τα νεοεισερχόμενα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν το ίδιο ποσό ετήσιων αποδοχών με τα υπόλοιπα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοίχως, ξεκινώντας από το μήνα που εκλέγονται μέχρι το τέλος του έτους, αποσκοπώντας στο να διασφαλιστεί ότι οι εγκεκριμένες ετήσιες αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου θα παραμείνουν αμετάβλητες.

12. Αρμόδια Όργανα-Διαδικασία-Λοιπές Διατάξεις

Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση την έκθεσή του αναφορικά με τις προτεινόμενες αναθεωρήσεις.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει την εγκεκριμένη από αυτό Πολιτική Αποδοχών ή αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων απαιτείται να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών και των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

13. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε ειδικές περιπτώσεις το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να επιτρέψει - προσωρινά - ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Διοικητικό Συμβούλιο, αποφασίσει ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της Εταιρείας, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα είναι προς όφελος των μετόχων της.

Επίσης, παρέκκλιση μπορεί να προκύψει σε περίπτωση συγκεκριμένης απόφασης της Γ.Σ., όπως ενδεικτικά σε περίπτωση απόφασης για παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή άλλων παροχών που πραγματοποιούνται βάσει διανομών μετοχών, ή και διανομής κερδών στα μέλη Δ.Σ., με βάση τις οικείες διατάξεις.

Στην περίπτωση αυτή, η παρέκκλιση εφαρμόζεται υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Η Επιτροπή Αποδοχών υποβάλλει εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, 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 Πολιτική Αποδοχών, 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.
- το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, αποφασίζει επί της αναγκαιότητας της παρέκκλισης και επί των στοιχείων (αμοιβών και αποδοχών) επί των οποίων μπορεί να εφαρμοστεί. Εφόσον απαιτείται ειδική απόφαση της Γ.Σ. υποβάλλει το θέμα προς ψήφιση στην Γ.Σ..
- το Διοικητικό Συμβούλιο 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.

Όλες οι παρεκκλίσεις πρέπει να εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο και να συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

14. Δημοσιότητα Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

15. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών η οποία υποβάλλει σχετικές προτάσεις και εισηγήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ειδικότερα η Επιτροπή Αποδοχών επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωση της με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την

ευθυγράμμισή της με τους κινδύνους που διατρέχει η Εταιρεία, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και αφετέρου εισηγείται διορθωτικές ενέργειες, σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, θα πρέπει από μέρους της Επιτροπής Αποδοχών σε συνεργασία με την Επιτροπή Ελέγχου, αφενός να εντοπίζεται, χαρακτηρίζεται και αξιολογείται το εκάστοτε τυχόν ανακύπτον περιστατικό ως σύγκρουση συμφερόντων, αναλόγως της σημαντικότητάς του (materiality) και αφετέρου, να υποδεικνύεται ενδεικτικώς και κατά περίπτωση η απαγόρευση στα εμπλεκόμενα πρόσωπα συμμετοχής σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με το θέμα του περιστατικού, η εξαίρεσή τους από επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα, ο περιορισμός πρόσβασής τους σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό, όπως και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων τους σε άλλα πρόσωπα. Παράλληλα, απαγορεύεται να συμμετέχουν στις διαδικασίες και ειδικά σε συνεδριάσεις για τον καθορισμό της δομής και του ύψους των αποδοχών ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό καθώς και συνδεδεμένα με αυτόν μέρη.

16. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	27/07/2020	Αρχική έκδοση πολιτικής	Έγκριση με την από 27.07.2020 Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων
2	30/06/2021	2 ^η έκδοση Πολιτικής	Έγκριση με την από 30.06.2021 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων
3	02/12/2021	3 ^η έκδοση Πολιτικής	Έγκριση με την από 02.12.2021 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων
4	19/09/2024	4 ^η έκδοση Πολιτικής	Υπό έγκριση με την από 19.09.2024 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων