ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 05-05-2025
Αρ. Πρωτ.: 3615163
Σχετ.: 33987/02.05.2025

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Ελένη Ευαγγελάτου
Τηλέφωνο : 2103893395
E-mail : evagelatoue@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 **«BriQ Properties Ανώνυμη Εταιρεία Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία».**

Ανακοινώνεται ότι την 05-05-2025 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 5366324, η από 29.04.2025 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «BriQ Properties Ανώνυμη Εταιρεία Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 140330201000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της εταιρείας όπως ορίζεται στα άρθρα 110-111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης
α.α.

Γεώργιος Φιλδισάκος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

BRIQ PROPERTIES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ (Α.Ε.Ε.Α.Π.)

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή 5

2. Διάρκεια και πεδίο εφαρμογής 5

3. Παρακολούθηση και αναθεώρηση της Πολιτικής 6

4. Βασικές αρχές 6

5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών 8

5.1 Σταθερές αποδοχές 9

5.2 Μεταβλητές αποδοχές 9

5.3 Λοιπές Παροχές 10

5.4 Έξοδα 10

6. Αποδοχές των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 10

6.1 Ανάλυση Αποδοχών 10

6.2 Έννοια της «Σημαντικής Αμοιβής» 11

7. Αποδοχές εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Κύριων Διευθυντικών Στελεχών 12

8. Σύγκρουση Συμφερόντων 14

9. Παρέκκλιση από την Πολιτική 14

10. Κατάρτιση, Έγκριση και Δημοσιοποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών 15

Στοιχεία Εγγράφου

Περιγραφή		Συντάκτης	
Πολιτική Αποδοχών		Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης	
Έκδοση	**Κατάσταση**	**Ημερομηνία**	**Κατηγοριοποίηση Εγγράφου**
03	Έγκριση από ΓΣ	29.04.2025	

Πίνακας Αναθεωρήσεων

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
01	06.09.2019	Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου
02	07.07.2021	Αναθεώρηση Πολιτικής σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Ν.4706.2020
03	29.04.2025	Περαιτέρω αναθεώρηση Πολιτικής

Ορισμοί

Ονομασία	Αναλυτικός Όρος
Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων	Η επιτροπή αποδοχών και υποψηφιοτήτων των άρθρων 11 και 12 του Ν.4706/2020 (Α΄ 136) όπως ισχύει.
Εκτελεστικά μέλη	Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται.
Μη Εκτελεστικά μέλη	Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες στη διαχείριση της Εταιρείας στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται, πέραν των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και έχουν επιφορτισθεί με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση.
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη	Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706.
Διευθυντικά Στελέχη	Ανώτερα στελέχη χωρίς την ιδιότητα μέλους του διοικητικού, διευθυντικού ή εποπτικού οργάνου της οντότητας αυτής, τα οποία έχουν τακτική πρόσβαση σε προνομιακές πληροφορίες που σχετίζονται, άμεσα ή έμμεσα, με την οντότητα αυτή, καθώς και την εξουσία να λαμβάνουν διευθυντικές αποφάσεις που επηρεάζουν τη μελλοντική πορεία και τις επιχειρηματικές προοπτικές της εν λόγω οντότητας

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (η **«Πολιτική»**) της Εταιρείας «BriQ Properties A.E.E.A.Π.» (η «**Εταιρεία**») θεσπίζεται σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα άρθρα 110 και 111 του ελληνικού Νόμου 4548/2018 (ο «**Εταιρικός Νόμος**») που ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας περί Δικαιωμάτων των Μετόχων (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017, τον ελληνικό Νόμο 4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης (ο «**Νόμος Περί Εταιρικής Διακυβέρνησης**»). Η Πολιτική περαιτέρω συμμορφώνεται με τον **Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης** έκδοσης Ιουνίου 2021 (ΕΚΕΔ) που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία και λαμβάνει υπόψη τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

Στόχος της Πολιτικής είναι να καθορίσει τους θεμελιώδεις κανόνες και αρχές για τις αποδοχές των **Καλυπτόμενων Προσώπων** (όπως αυτά προσδιορίζονται παρακάτω), επιδιώκοντας να βελτιώσει την εταιρική διαφάνεια και την ανάληψη ευθυνών από τα ίδια τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, συνεισφέροντας αφενός στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Εταιρείας και αφετέρου στην προώθηση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας και δημιουργίας αξίας για τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

Η Πολιτική διατίθεται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.briqproperties.gr).

2. Διάρκεια και πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει εγκριθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης με ημερομηνία 06 Σεπτεμβρίου 2019 και τροποποιήθηκε με την από 07.07.2021 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης και, εν συνεχεία, τροποποιήθηκε με την από 29.04.2025 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων (η «**Γενική Συνέλευση**») της οποίας η ψήφος είναι δεσμευτική, για κάθε ουσιώδη τροποποίηση και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) χρόνια σύμφωνα με το άρθρο 10, παρ. 2 του Ν. Νόμου 4548/2018, με τη διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική.

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Εταιρικού Νόμου, η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθώς και στα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη (όπως ορίζονται παρακάτω).

Συγκεκριμένα, η Πολιτική εφαρμόζεται στα ακόλουθα πρόσωπα (**«Καλυπτόμενα Πρόσωπα»**):

1. Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, υπό τους ειδικότερους περιορισμούς και ρυθμίσεις που προβλέπονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας Πολιτικής.
2. Άλλα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη σύμφωνα με τον ορισμό της παρ.9 του ΔΛΠ 24, ήτοι πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για το σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα, δηλαδή:

- Οι Διευθυντές ή επικεφαλής των οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας, εφόσον υφίστανται (CEO και Chief Officers, C-Suite).
- Ο Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου (CIAO) και τα πρόσωπα που είναι επιφορτισμένα με τη λειτουργία της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διαχείρισης Κινδύνων.
- Τα πρόσωπα των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες επηρεάζουν ουσιωδώς το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και χαρακτηρίζονται ως Material Risk Takers, κατά την έννοια του ισχύοντος εποπτικού και κανονιστικού πλαισίου.

Ο προσδιορισμός των Καλυπτόμενων Προσώπων δύναται να αναπροσαρμόζεται περιοδικά, ιδίως σε περιπτώσεις μεταβολών της οργανωτικής δομής της Εταιρείας, των ρυθμιστικών απαιτήσεων ή/και του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου.

3. Παρακολούθηση και αναθεώρηση της Πολιτικής

Η **Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων** είναι αρμόδια για την κατάρτιση ή/και αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής, με την υποστήριξη των αρμόδιων στελεχών της Εταιρείας ή/και εξωτερικών συμβούλων, εφόσον απαιτείται. Η Επιτροπή εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο το σχέδιο της Πολιτικής, το οποίο συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της ισχύουσας νομοθεσίας, καθώς και τυχόν προτεινόμενες τροποποιήσεις, με αντίστοιχη αιτιολόγηση.

Το **Διοικητικό Συμβούλιο** εξετάζει την εισήγηση της Επιτροπής και εγκρίνει το τελικό σχέδιο της Πολιτικής ή της αναθεώρησής της. Στη συνέχεια, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη **Γενική Συνέλευση** των μετόχων. Σε περίπτωση αναθεώρησης, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνει επεξήγηση των μεταβολών, καθώς και ενημέρωση για τον τρόπο που ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και απόψεις των μετόχων από την προηγούμενη έγκριση.

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί προγενέστερες συμβατικές υποχρεώσεις προς Καλυπτόμενα Πρόσωπα, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής και τα στοιχεία των σχετικών καταβολών που προκύπτουν θα αποτυπώνονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών που καταρτίζεται από την Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Σε περίπτωση απόρριψης της νέας Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση, εξακολουθεί να εφαρμόζεται η προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική, έως την έγκριση νέας αναθεωρημένης εκδοχής από μελλοντική Γενική Συνέλευση.

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής είναι τετραετής. Ωστόσο, επανεξετάζεται σε **ετήσια βάση** από την **Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων**, με τη συνδρομή της Υπηρεσίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, προκειμένου να αξιολογείται η καταλληλότητα της και να προτείνονται τροποποιήσεις, εφόσον απαιτείται.

4. Βασικές αρχές

Για την επίτευξη των σκοπών της, η Πολιτική στηρίζεται στις ακόλουθες βασικές αρχές:

- **Συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία.**

- **Αρχή της αναλογικότητας**.

- **Διαφάνεια**, με απλή και κατανοητή δομή αποδοχών και με τις απαιτούμενες κοινοποιήσεις, σύμφωνα με το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο.

- **Ανταγωνιστικότητα και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας**, μέσω καθορισμένων στόχων και κατάλληλων κινήτρων.

- **Αξιοκρατία και δίκαιη κατανομή αποδοχών**, με τις αποδοχές να αντανακλούν τόσο τη σημασία κάθε θέσης για την Εταιρεία όσο και την απόδοση των στελεχών (π.χ. επίτευξη στόχων).

- **Προστασία των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων**, με στόχο τη διατήρηση επαρκούς κεφαλαιακής βάσης, βιωσιμότητας και κερδοφορίας.

- **Διαχωρισμός αποδοχών σε σταθερές και μεταβλητές**, και συνάρτηση των τελευταίων με την απόδοση της Εταιρείας, η οποία μετράται σύμφωνα με βασικούς δείκτες απόδοσης (KPIs) που αναλύονται σε επόμενη ενότητα.

Η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρησιακή στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας με τους εξής τρόπους:

- Παρέχει **δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο αποδοχών**, αποθαρρύνοντας την υπερβολική ανάληψη κινδύνου και ενθαρρύνοντας τη συνεχή δημιουργία αξίας από τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

- Προβλέπει **κίνητρα με έμφαση τόσο σε βραχυπρόθεσμους όσο και σε μακροπρόθεσμους στόχους**, οι οποίοι στοχεύουν στη διαχρονική δημιουργία αξίας.

- Δεν προβλέπει **μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**, ώστε να αποφεύγεται σύγκρουση συμφερόντων και να διασφαλίζεται η αντικειμενική εποπτεία της Διοίκησης, ειδικά ως προς την ανάληψη κινδύνων.

5. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στον καθορισμό των αποδοχών των **Καλυπτόμενων Προσώπων** με τρόπο διαφανή και δίκαιο, καθώς και στην προσέλκυση και διατήρηση στελεχών υψηλού επιπέδου, με εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας της Εταιρείας και με τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ώστε να συμβάλλουν ουσιαστικά στην υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής και της μακροπρόθεσμης ανάπτυξής της.

Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, **βέλτιστες πρακτικές** της αγοράς, καθώς και το υφιστάμενο σύστημα μεταβλητών αμοιβών που αφορά στις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων.

Η Πολιτική βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής, ανάλογα με τον ρόλο και τη συμβολή κάθε στελέχους, διασφαλίζοντας παράλληλα την παροχή ανταγωνιστικών αποδοχών και τη διατήρηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας.

Κατά την αναθεώρησή της, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν υπόψη τη δομή των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων η οποία δύναται να διαφοροποιείται από αυτή άλλων στελεχών, λόγω της φύσης του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να επηρεάζουν σημαντικά την απόδοση της Εταιρείας.

Οι συνολικές αποδοχές αποτελούνται από σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες, οι οποίες μπορεί να συνίστανται σε χρηματικές παροχές – συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας, υπό την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του Ν. 4548/2018 – ή/και σε άλλα στοιχεία αποτιμητά σε χρήμα, όπως μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης και λοιπά.

Οι συνιστώσες που λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση πάσης φύσεως σταθερών και μεταβλητών αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων συνοψίζονται - στον παρακάτω πίνακα ως ακολούθως:

Ιδιότητα Καλυπτόμενου προσώπου	**Σταθερές αποδοχές**	**Μεταβλητές αποδοχές**	**Άλλες παροχές**	**Έξοδα**
Μη Εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	✓	-	-	✓
Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου & Κύρια Διευθυντικά Στελέχη	✓	✓	✓	✓

5.1 Σταθερές αποδοχές

Οι **σταθερές αποδοχές** ανταποκρίνονται στη θέση ευθύνης, τα προσόντα και την εμπειρία του στελέχους, με σκοπό την προσέλκυση και διατήρησή του στην Εταιρεία. Εκφράζονται σε μικτά ποσά και υπόκεινται στις εκάστοτε νόμιμες κρατήσεις.

Ως σταθερές αποδοχές περιλαμβάνονται και τα ποσά που καταβάλλονται σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις, υπό μορφή πάγιας μηνιαίας αποζημίωσης, η οποία εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

5.2 Μεταβλητές αποδοχές

Ως **μεταβλητές αποδοχές** νοούνται οι καταβολές επιμισθίων (σε μετρητά) ή/και η χορήγηση μετοχών (μακροχρόνια κίνητρα), οι οποίες συνδέονται με την απόδοση και αποτελούν επιβράβευση για την επίτευξη λειτουργικών ή/και οικονομικών στόχων της Εταιρείας. Οι στόχοι αυτοί καθορίζονται σε ετήσια βάση, από το Διοικητικό Συμβούλιο για τη Διευθύνουσα Σύμβουλο και από τη Διευθύνουσα Σύμβουλο για τα λοιπά Κύρια Διευθυντικά Στελέχη.

Η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύναται να ανακληθεί, εν όλω ή εν μέρει, μονομερώς και οποτεδήποτε.

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών μπορεί να ανασταλεί ή να περιοριστεί σε περίπτωση σοβαρής επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας ή όταν διακυβεύεται η βιωσιμότητά της (going concern) ή η συμμόρφωσή της με τις εκάστοτε κανονιστικές απαιτήσεις.

Η αξιολόγηση της επίδοσης στηρίζεται, μεταξύ άλλων, στην επίτευξη **βασικών δεικτών απόδοσης (Key Performance Indicators – KPIs)**, όπως αυτοί ορίζονται από την Εταιρεία και μπορεί να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικούς στόχους, λειτουργικά κριτήρια, ατομική επίδοση, επίτευξη στόχων που σχετίζονται με βασικά στρατηγικά έργα της Εταιρείας, καθώς και συμμόρφωση με πολιτικές ESG. Οι δείκτες αυτοί δύναται να συνδυάζουν οικονομικά και μη χρηματοοικονομικά στοιχεία, ανάλογα με τον ρόλο και τους εκάστοτε εταιρικούς στόχους.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- ✓ **Προσαρμοσμένο EBITDA (Adjusted EBITDA)**: η οργανική κερδοφορία της Εταιρείας, χωρίς αποτελέσματα από αναπροσαρμογή αξίας ακινήτων, χωρίς έκτακτα και μη επαναλαμβανόμενα στοιχεία
- ✓ **Καθαρή Εσωτερική Αξία (Net Asset Value – NAV)**
- ✓ **Συνολική αξία χαρτοφυλακίου ακινήτων υπό διαχείριση (GAV)**
- ✓ **Ίδια Κεφάλαια από Λειτουργικές Ροές (Funds From Operations – F.F.O.)**: λειτουργική απόδοση προ φόρων και αποσβέσεων, προσαρμοσμένη για να αποτυπώνει τη δημιουργία ταμειακών ροών.
- ✓ **Διανομή Μερίσματος**: το μέρισμα που καταβάλλεται στους μετόχους, ως ένδειξη της απόδοσης και της σταθερότητας της Εταιρείας.

- ✓ **Εφαρμογή Πολιτικών ESG**: πρόοδος και συμμόρφωση με περιβαλλοντικά, κοινωνικά και θέματα εταιρικής διακυβέρνησης.

5.3 Λοιπές Παροχές

Οι **λοιπές παροχές** χορηγούνται με σκοπό την προσέλκυση, ενίσχυση κινήτρων και διακράτηση σημαντικών για την Εταιρεία στελεχών. Δύναται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, συμμετοχή σε ομαδικά ασφαλιστικά προγράμματα υγείας και συνταξιοδότησης, χρήση εταιρικού οχήματος και κόστος καυσίμων, χρήση εταιρικού κινητού, χρήση εταιρικής πιστωτικής κάρτας και διατακτικών σίτισης. Επίσης κάλυψη κόστους για εκπαιδευτικά προγράμματα, επαγγελματικές πιστοποιήσεις ή/και συμμετοχές σε συνέδρια, παροχές για τέκνα, καθώς και ασφάλιση μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Κύριων Διευθυντικών Στελεχών (D&O). Οι παροχές ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών. Επίσης, ενισχύουν το βιοτικό επίπεδο των στελεχών.

5.4 Έξοδα

Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει **εύλογα επιχειρηματικά έξοδα** που πραγματοποιούνται από τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Τα έξοδα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, έξοδα κίνησης, διαμονής, φιλοξενίας και εκπαίδευσης, σύμφωνα με τους όρους των σχετικών πολιτικών και διαδικασιών της Εταιρείας.

6. Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

6.1 Ανάλυση Αποδοχών

Οι αποδοχές περιλαμβάνουν, τις εξής συνιστώσες:

Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές	Μεταβλητές αποδοχές	Άλλες παροχές	Έξοδα
Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	✓	-	-	✓

Σταθερές αποδοχές: Τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερές αμοιβές και όχι μεταβλητές.
Οι σταθερές αμοιβές συνιστούν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, καθώς και σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και της Εταιρείας.
Η ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση εγκρίνει το ανώτατο όριο των αμοιβών αυτών και εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου αυτό να τις προσδιορίσει περαιτέρω, ανά μη εκτελεστικό ή ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας

υπόψη τον ρόλο κάθε μη εκτελεστικού ή ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους στο Διοικητικού Συμβουλίου στις επί μέρους Επιτροπές.
Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής 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.

Έξοδα: Η Εταιρεία δύναται επιπλέον να καλύπτει και έξοδα κίνησης, διαμονής και λοιπά έξοδα παράστασης για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών.

6.2 Έννοια της «Σημαντικής Αμοιβής»

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δύνανται να λαμβάνουν σημαντικές αμοιβές ή παροχές, ούτε να συμμετέχουν σε συστήματα δικαιωμάτων προαίρεσης για την απόκτηση μετοχών ή άλλες παροχές συνδεδεμένες με την απόδοση, πλην των αμοιβών για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του. Εξαιρούνται επίσης πάγιες παροχές στο πλαίσιο συνταξιοδοτικών προγραμμάτων για παρελθούσες υπηρεσίες, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020.

Η έννοια της «**σημαντικής αμοιβής ή παροχής**» προσδιορίζεται βάσει ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων, όπως προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική.

Α. Ποιοτικά Κριτήρια

Τα ποιοτικά κριτήρια συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος και τις δραστηριότητες της Εταιρείας, καθώς και τον ρόλο και τη θέση του μέλους. Σκοπός είναι να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία του, όπως ορίζεται στο άρθρο 9 παρ. 1 του Ν. 4706/2020. Ειδικότερα, η αμοιβή δεν πρέπει:

- Να συνδέεται με τη βραχυπρόθεσμη επίδοση ή τους στόχους της Εταιρείας.
- Να επηρεάζει ή να δύναται να επηρεάσει ουσιωδώς την οικονομική κατάσταση ή την απόδοση ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή γενικά τα οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.
- Να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων στόχων με αυξημένο ρίσκο.
- Να εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας.

Για την εκτίμηση, εάν μια αμοιβή είναι σημαντική ή όχι θα πρέπει να συνεκτιμώνται τα εξής:

- εάν η αμοιβή είναι πάγια ή έκτακτη
- η περιοδικότητά της
- το ύψος της αμοιβής
- το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

- η βαρύτητα των καθηκόντων του μέλους, η συμμετοχή του σε επιτροπές και ο απαιτούμενος χρόνος για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, καθώς και η συνολική

οικονομική κατάσταση του (υποψήφιου) μέλους, στο μέτρο που είναι γνωστή στην Εταιρεία.

Β. Ποσοτικά Κριτήρια

Σημαντική θεωρείται κάθε αμοιβή ή παροχή που ισούται ή υπερβαίνει τις € 100.000 ετησίως, ανά άτομο. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να δημιουργείται επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης με την Εταιρεία, η οποία θα μπορούσε να επηρεάσει την ανεξαρτησία και την αντικειμενική κρίση του μέλους.

7. Αποδοχές Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Κύριων Διευθυντικών Στελεχών

Οι αποδοχές περιλαμβάνουν, τις εξής συνιστώσες:

Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές	Μεταβλητές αποδοχές	Άλλες παροχές	Έξοδα
Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου & Κύρια Διευθυντικά Στελέχη	✓	✓	✓	✓

Σταθερές αποδοχές: Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διευθυντικών Στελεχών βασίζονται σε έμμισθη σχέση με την Εταιρεία, η οποία μπορεί να προκύπτει από σύμβαση εργασίας, έργου, εντολής ή παροχής υπηρεσιών, ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων που αναλαμβάνουν. Η μορφή της σχέσης αυτής καθορίζεται κατά περίπτωση και εγκρίνεται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα της Εταιρείας, υπό την επιφύλαξη των ειδικότερα οριζόμενων στις διατάξεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 και της ισχύουσας νομοθεσίας, όπως ισχύει κάθε φορά.

Επιπλέον, στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να καταβάλλεται πάγια μηνιαία αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Οι εν λόγω πάγιες αποζημιώσεις εγκρίνονται από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, η οποία εγκρίνει το ανώτατο όριο των αμοιβών αυτών και εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου αυτό να τις προσδιορίσει περαιτέρω, ανά Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο κάθε Εκτελεστικού Μέλους στο Διοικητικού Συμβουλίου στις επί μέρους επιτροπές.

Οι σταθερές αποδοχές καθορίζονται με βάση τη θέση και τις αρμοδιότητες του προσώπου, τη βαρύτητα των καθηκόντων του, καθώς και τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς και της Εταιρείας. Λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η οργανωτική δομή, η ιεραρχική θέση, τα απαιτούμενα προσόντα, η εμπειρία, οι ιδιαιτερότητες των καθηκόντων και οι τοπικές συνθήκες του εκάστοτε εργασιακού περιβάλλοντος. Η Εταιρεία αξιολογεί επίσης τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, τις οικονομικές συνθήκες και τις γενικότερες τάσεις στον κλάδο.

Τυχόν προσαρμογές στις σταθερές αποδοχές εξετάζονται τεκμηριωμένα, κατόπιν σχετικής εισήγησης και με βάση τις αρμοδιότητες, το εύρος ευθύνης, τις αυξημένες απαιτήσεις της θέσης ή την ανάγκη ευθυγράμμισης με τα δεδομένα της αγοράς.

Μεταβλητές αποδοχές: Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διευθυντικών Στελεχών συνδέονται με την απόδοση της Εταιρείας και την επίτευξη ορισμένων **βασικών δεικτών απόδοσης (Key Performance Indicators – KPIs)**, όπως αυτοί ενδεικτικά αναφέρονται ανωτέρω, στην παράγραφο 5.2 της παρούσας Πολιτικής.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν στην παροχή κινήτρων για τη διατήρηση και συνεχή βελτίωση των οικονομικών μεγεθών και της οργανικής κερδοφορίας. Ειδικότερα, αξιολογείται η επίτευξη συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας, όπως αυτοί καθορίζονται και αναθεωρούνται ετησίως, σε συνάρτηση με τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο.

Οι μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται ως μέσο προσέλκυσης, διατήρησης και επιβράβευσης εκτελεστικών και διευθυντικών στελεχών, ευθυγραμμισμένο με τη στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η απόφαση χορήγησης μεταβλητών αποδοχών στηρίζεται σε παράγοντες όπως η επίτευξη στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων, η ατομική επίδοση των στελεχών βάσει αρμοδιοτήτων και αξιολόγησης, καθώς και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.

Επιπλέον, λαμβάνεται υπόψη η περιοδική αξιολόγηση της αγοράς, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα της θέσης, καθώς και η συνεισφορά των στελεχών στην εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε περιπτώσεις αποδεδειγμένης απάτης, ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή ουσιώδους παραβίασης του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας. Επιπλέον δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα δωρεάν διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, με υποχρεωτική ελάχιστη περίοδο διακράτησης και προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών. Η εφαρμογή των προγραμμάτων δωρεάν διάθεσης μετοχών διέπεται και διενεργείται σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 114 του Ν. 4548/2018, και των προγραμμάτων με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών διέπεται από το άρθρο 113, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ή/και του Διοικητικού Συμβουλίου.

Λοιπές παροχές: Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη μη χρηματικές παροχές, προκειμένου να υποστηριχθεί η εκπλήρωση των καθηκόντων τους(π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, κινητό

τηλέφωνο, εταιρικό αυτοκίνητο, κ.λπ.) βάσει έγκρισης των αρμόδιων εταιρικών οργάνων και όπως περιγράφονται στην παράγραφο 5.3 τη παρούσας Πολιτικής.

Συμμετοχή σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα: Δύναται να παρέχεται δικαίωμα συμμετοχής σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη που συνδέονται, ως ανωτέρω, με έμμισθη σχέση με την Εταιρεία.

Παροχή ασφάλισης βάσει ασφαλιστικών συμβολαίων: Η Εταιρεία καταρτίζει ασφαλιστικά συμβόλαια με ασφαλιστικές εταιρείες για την κάλυψη νοσοκομειακής περίθαλψης, συνταξιοδοτικά προγράμματα, για τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη που συνδέονται, ως ανωτέρω, με έμμισθη σχέση με την Εταιρεία καθώς και ασφαλιστήρια συμβόλαια για καλύψεις των επαγγελματικών και λοιπών κινδύνων (D&O ασφάλιση) για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Διευκρινίζεται ότι τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να λαμβάνουν όλες τις παραπάνω ή κάποιες από τις παραπάνω αμοιβές.

Έξοδα: Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει ή να αποζημιώνει εύλογα επιχειρηματικά έξοδα που πραγματοποιούνται από τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους όπως περιγράφονται στην ενότητα 5.4 της παρούσας Πολιτικής.

Η αποζημίωση των εξόδων αυτών πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις σχετικές εσωτερικές διαδικασίες. Οι προβλέψεις αυτές εφαρμόζονται με συνέπεια και ισότιμα, βάσει αρχών διαφάνειας και εσωτερικού ελέγχου, αντίστοιχα με τα ισχύοντα για το υπόλοιπο προσωπικό της Εταιρείας.

8. Σύγκρουση Συμφερόντων

Η Εταιρεία εφαρμόζει την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς και την εσωτερική Πολιτική Συγκρούσεων Συμφερόντων, με στόχο την πρόληψη και διαχείριση υφιστάμενων ή δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων.

Η Πολιτική προβλέπει διαδικασίες αξιολόγησης κάθε σχετικού περιστατικού και, ανάλογα με τη σοβαρότητά του, δύναται να επιβάλει μέτρα όπως η αποχή από τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η εξαίρεση από σχετικές επιτροπές ή ομάδες εργασίας, ο περιορισμός πρόσβασης σε ευαίσθητες πληροφορίες ή η ανάθεση καθηκόντων σε άλλο πρόσωπο.

9. Παρέκκλιση από την Πολιτική

Κατ’ εξαίρεση, και υπό εξαιρετικές περιστάσεις, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δύναται, κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, να αποφασίζει την προσωρινή παρέκκλιση από την εφαρμογή επιμέρους διατάξεων της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

Ως εξαιρετικές περιστάσεις νοούνται ιδίως:

- γεγονότα που θέτουν σε κίνδυνο τη χρηματοοικονομική σταθερότητα ή/και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας,
- σημαντικές μεταβολές στο κανονιστικό ή εποπτικό πλαίσιο,
- μεταβολές στη δομή, στρατηγική ή το επιχειρησιακό μοντέλο της Εταιρείας,
- περιπτώσεις ανάγκης προσέλκυσης ή διατήρησης στελεχών με κρίσιμη σημασία για την Εταιρεία.

Η παρέκκλιση αφορά αποκλειστικά σε ρυθμίσεις μεταβλητών αποδοχών και σε καμία περίπτωση δεν δύναται να θίγει τις αρχές της συνετής και ορθολογικής διαχείρισης κινδύνων, της αποφυγής υπερβολικών κινήτρων ανάληψης κινδύνου και της προστασίας των συμφερόντων της Εταιρείας, των μετόχων και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών.

Η σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης της αιτιολόγησης της παρέκκλισης, αναφέρεται ειδικώς στην επόμενη Ετήσια Έκθεση Αποδοχών και δημοσιοποιείται κατά τις ισχύουσες διατάξεις.

10. Κατάρτιση, Έγκριση και Δημοσιοποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καταρτίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του εθνικού και ενωσιακού δικαίου. Η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η οποία αποφασίζει επί του συνόλου των όρων αυτής.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών υπόκειται στις προβλεπόμενες από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο διατυπώσεις δημοσιότητας, ιδίως όπως ορίζεται από τις διατάξεις του Ν. 4706/2020, και άλλες συναφείς κανονιστικές πράξεις. Η Πολιτική καθίσταται διαθέσιμη μέσω του διαδικτυακού τόπου της Εταιρείας, καθ’ όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Κάθε δημοσιοποίηση της παρούσας Πολιτικής πραγματοποιείται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ/GDPR) και τις σχετικές εθνικές ρυθμίσεις.