ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
Διεύθυνση Εταιρειών
Τμήμα Δ' Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων,
Ασφαλιστικών Ανωνύμων Εταιρειών και ΔΕΚΟ
Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Μ. ΜΩΡΑΪΤΗ
Τηλέφωνο : 210 38 93 229
e-mail : mmoraiti@mindev.gov.gr

Αθήνα, 16-05-2025

Αριθ. Πρωτ.: 3623262
(σχετ. 33494/30.04.25)

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ALPHA TRUST- ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ».**

Την 16-05-2025 καταχωρίστηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με κωδικό αριθμό καταχώρισης 5377128 το από 14.04.2025 απόσπασμα απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ALPHA TRUST- ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **3882701000**, σύμφωνα με την οποία αποφασίσθηκε η έγκριση της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Το σχετικό κείμενο της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
κ. α. α.

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΙΛΔΙΣΑΚΟΣ

alphatrust ανδρομέδα

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

(ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9)

alphatrust ανδρομέδα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3
II. ΣΚΟΠΟΣ 3
III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 4
IV. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ 4
V. ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΥΤΩΝ 4
VI. ΤΡΟΠΟΣ ΜΕ ΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ 6
VII. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 7
1. Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 7
2. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 8
VIII. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΥΤΗΣ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΚΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ 10
IX. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ 11
X. ΕΓΚΡΙΣΗ – ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 11

Ι.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η «**ALPHA TRUST ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ»** (εφεξής **η Εταιρεία**), σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 110 του Ν. 4548/2018. επικαιροποιεί την Πολιτική Αποδοχών (εφεξής **η Πολιτική**) και πιο συγκεκριμένα, η Πολιτική που είχε αρχικά εγκριθεί κατά την 24.06.2021 Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων, αναθεωρήθηκε και εγκρίθηκε ως έχει με την από **14.04.2025** Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Η Πολιτική συντάχθηκε σύμφωνα με:
α) το Ν. 4548/2018, περί αναμόρφωσης του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών, όπως εκάστοτε ισχύει
β) το Ν. 4706/2020, περί εταιρικής διακυβέρνησης εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αφορά στην Ελλάδα
γ) τις επιμέρους βέλτιστες πρακτικές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο η Εταιρεία έχει υιοθετήσει.

ΙΙ. ΣΚΟΠΟΣ

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο:

- Τη θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών στα Πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο της Πολιτικής.
- Τη συμμόρφωση με το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.
- Την προσέλκυση και διακράτηση ικανών μελών Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη το εύρος των αρμοδιοτήτων τους, καθώς και τις απαιτούμενες γνώσεις και εμπειρία για την εκτέλεση των τελευταίων.
- Τον προσδιορισμό σαφών και διαφανών διαδικασιών για τον καθορισμό των αποδοχών.
- Τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας.
- Τη σύνδεση τυχόν μεταβλητών αποδοχών, με την απόδοση της Εταιρείας.

- Την κατά το δυνατό αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Σημαντική παράμετρος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της Πολιτικής είναι η αναλογικότητα. Κρίνεται ότι το μέγεθος και η λειτουργική δομή της Εταιρείας, της επιτρέπουν σχετική ευελιξία στα θέματα της Πολιτικής.

Η Πολιτική συντάσσεται λαμβανομένων υπόψη των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών της Εταιρείας με στόχο την εξασφάλιση συνέπειας και συνάφειας στις αποδοχές των διαφορετικών ρόλων, την τήρηση της αρχής καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής με κριτήρια καταλληλόλητας, ικανότητας και αξιοκρατίας.

III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική αφορά τα κάτωθι πρόσωπα:

α. τον Πρόεδρο και Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου

β. τον Διευθύνοντα Σύμβουλο

γ. τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικά και μη εκτελεστικά

δ. τους Γενικούς Διευθυντές.

IV. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη από το χρόνο της πιο πρόσφατης έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, εκτός και εάν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί ουσιωδώς νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

V.ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΥΤΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει όλους τους τύπους των αποδοχών και παροχών, σταθερές και μεταβλητές, διασφαλίζοντας ότι οι αποδοχές συνδέονται με βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επίτευξη στόχων και βιώσιμη ανάπτυξη.

Συγκεκριμένα στα πρόσωπα που εμπίπτουν στην Πολιτική, παρέχονται/δύναται να παρέχονται οι εξής τύποι αποδοχών και παροχών:

Σταθερές Αποδοχές: Ως σταθερές νοούνται οι αποδοχές που στοχεύουν στην παροχή εύλογου επίπεδου αμοιβής των προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική, ανάλογα με το επίπεδο ευθύνης και αρμοδιοτήτων και τις γνώσεις, καθώς και την επαγγελματική εμπειρία που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Δεν είναι προαιρετικού χαρακτήρα και επειδή αποτελούν τη βασική πηγή εισοδήματος για ορισμένα από τα πρόσωπα που εμπίπτουν στην Πολιτική, αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των αποδοχών.

Πάγια αποζημίωση συνεδριάσεων: Πρόκειται για την αποζημίωση των μελών του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών του. Οι αμοιβές αυτές λαμβάνουν, μεταξύ άλλων, υπόψη τους την πολυπλοκότητα-ευρύτητα των καθηκόντων των μελών του Δ.Σ., τον απαιτούμενο χρόνο απασχόλησης και το βαθμό ευθύνης τους. Ειδικά όσον αφορά τις αμοιβές που καταβάλλονται για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό τους οι αντίστοιχες αμοιβές που καταβάλλοντα για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Μεταβλητές Αποδοχές: Τυχόν απόφαση για υπολογισμό και καταβολή μεταβλητών αποδοχών θα αποσκοπεί σε και θα συνδέεται με επιβράβευση της προσπάθειας των προσώπων που εμπίπτουν στην Πολιτική κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και στοχεύουν στη διακράτηση ικανών στελεχών. Μεταβλητές αποδοχές θα καταβάλλονται σε περιπτώσεις επίτευξης σημαντικών στόχων. Ως προς τη μορφή των μεταβλητών αποδοχών αυτές κατεξοχήν δύναται να καταβάλλονται με τη μορφή μετρητών (bonus), και συνδέονται με το σύστημα αξιολόγησης των εργαζομένων, τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, τη προσέλκυση νέων επενδυτών, τη βελτίωση της εταιρικής φήμης κ.α. Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, θα αποφασίζει κατά περίπτωση την τυχόν καταβολή μεταβλητών αποδοχών καθώς και τα ειδικότερα κριτήρια για τη χορήγηση αυτών και για τον προσδιορισμό του ύψους τους.

Μακροπρόθεσμες αποδοχές: Οι μακροπρόθεσμες αποδοχές στοχεύουν κατεξοχήν στη βιωσιμότητα της Εταιρείας, την θέσπιση κινήτρων για αποδοτικότητα και συμβολή στην αύξηση των αποτελεσμάτων της Εταιρίας καθώς στη διακράτηση ικανών στελεχών. Ως τέτοιες, θεωρούνται ενδεικτικά η θέσπιση δικαιώματος συμμετοχής σε πρόγραμμα διάθεσης δωρεάν μετοχών, τα δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών κτλ.

Λοιπές παροχές: Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως παροχή ιδιωτικής ασφάλισης ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κάλυψη εισφορών προς ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, εταιρικό αυτοκίνητο και έξοδα κίνησης, πρόγραμμα τηλεφωνίας κτλ. Οι παροχές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και τις πολιτικές της Εταιρείας.

Η Εταιρεία δύναται να επιτρέψει την προκαταβολή αποδοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την διάρκεια της εκάστοτε χρήσης την οποία αφορούν.

Τέλος, η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης για καλύψεις των επαγγελματικών και λοιπών κινδύνων σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

VI. ΤΡΟΠΟΣ ΜΕ ΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η Εταιρεία αμείβει τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων, εύλογων και αναλογικών αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση. Για την καταβολή των αμοιβών συνυπολογίζεται το επίπεδο ευθύνης, οι γνώσεις και η εμπειρία που απαιτείται.

Ειδικότερα η Πολιτική αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Με την παροχή δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου αποδοχών με στόχο να αποθαρρύνει την ανάληψη υπέρμετρου ή δυσανάλογου κινδύνου, ενθαρρύνοντας τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να επικεντρωθούν στη συνεχή δημιουργία αξίας.

- Με την πρόβλεψη δυνατότητας για παροχή μακροπρόθεσμων αποδοχών που αποσκοπούν στην εστίαση σε μακροπρόθεσμους στόχους, καθώς και στην προσέλκυση και διακράτηση ικανών στελεχών.
- Συμπεριλαμβάνοντας τη δυνατότητα για καταβολή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών, με κριτήρια τα οποία εναρμονίζουν κατά το δυνατό τα συμφέροντα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με τα συμφέροντα των μετόχων.
- Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές που να συνδέονται με βραχυπρόθεσμους στόχους για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων των μη εκτελεστικών μελών ως προς τη δυνατότητά τους να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις τη Διοίκησης όταν συνεπάγονται ανάληψη κινδύνου για την Εταιρεία, ο οποίος κίνδυνος συνδέεται με το ενδεχόμενο αντίστοιχου ή μεγαλύτερου οφέλους. Αναφορικά με τα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων, ορίζεται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να απέχουν από τη συμμετοχή σε συζητήσεις, παρεμβάσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων που τους εκθέτουν σε κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων, όπως π.χ. σχετικά με τις προσωπικές αμοιβές τους.

VII. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι αποδοχές των υποκείμενων στην Πολιτική προσώπων διαμορφώνονται ως εξής:

1. Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλεται:

Πάγια αποζημίωση συνεδριάσεων: Αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σχετικών αποδοχών τους διαμορφώνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο,

κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση.

Επιπλέον τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αποζημιώνονται για άλλες ειδικές αρμοδιότητες που τους αναθέτει το Δ.Σ. κατόπιν σχετικής πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Στις περιπτώσεις αυτές ή στις περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων, οι εν λόγω μηχανισμοί δεν πρέπει να συνδέονται με τα βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα της Εταιρείας, για λόγους αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων.

2. Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Στα Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλονται:

Σταθερές αποδοχές: Αφορούν την ετήσια σταθερή αμοιβή που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη για τις υπηρεσίες τους προς την Εταιρεία. Μπορεί να αποτελούν πρόσθετη αμοιβή μέλους ΔΣ ή κατ' επιλογήν της Εταιρείας μπορεί να συνδέονται και να απορρέουν από έμμισθη σχέση (όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών), που έχουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, η φύση της οποίας προσδιορίζεται κατά περίπτωση και εγκρίνεται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα της Εταιρείας.

Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές με τις εταιρείες του χρηματοοικονομικού κλάδου, προκειμένου να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες και εμπειρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής αξίας της Εταιρείας.

Πάγια αποζημίωση συνεδριάσεων: Αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του. Οι αμοιβές αυτές εγκρίνονται από την Γενική Συνέλευση κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου.

Μεταβλητές αποδοχές: Η Εταιρεία δύναται να αποφασίζει ανά εταιρική χρήση, ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρείας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται.

Οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι εγγυημένες, ούτε καταβάλλονται σε τακτική βάση, καταβάλλονται κατεξοχήν υπό τη μορφή (α) μετρητών (bonus), τα οποία δεν δύνανται να ξεπερνούν το 25% των ετήσιων σταθερών αποδοχών και (β) αμοιβής που συνίσταται σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως, το ύψος της οποίας ορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δύναται να δώσει η Εταιρεία εξαρτάται από μία σειρά κριτηρίων που λαμβάνουν υπόψη τη στρατηγική της Εταιρείας. Επιπλέον εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Τα κριτήρια αυτά σχετίζονται με:

- την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των προσώπων που λαμβάνουν τις μεταβλητές αυτές αποδοχές
- την επίτευξη συγκεκριμένων οικονομικών στόχων, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η κερδοφορία της Εταιρείας,
- την επίτευξη συγκεκριμένης κεφαλαιοποίησης και εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV)
- την επιχειρηματική πρωτοβουλία για την προσέλκυση επενδυτών
- τις αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- τη βιώσιμη ανάπτυξη
- τις συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Μακροπρόθεσμες Αποδοχές: Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, με βάση την προβλεπόμενη στο άρ. 114 του Ν. 4548/2018 διαδικασία,

κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ή/και του Διοικητικού Συμβουλίου, ενισχύοντας τη σύνδεση των εκτελεστικών μελών με τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της εταιρείας. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να παραμείνουν στην εταιρεία για διάστημα όχι μικρότερο των τριών (3) ετών.

Δικαιώματα προαίρεσης για την αγορά μετοχών (Stock Option Plan), κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ή/και του Διοικητικού Συμβουλίου: η ωρίμανση δικαιωμάτων προαίρεσης ορίζεται σε διάστημα όχι μικρότερο των τριών (3) ετών από την ημερομηνία χορήγησής τους.

Λοιπές παροχές: Τυχόν Λοιπές παροχές θα καταβάλλονται βάσει των οριζόμενων στην παρούσα Πολιτική, μετά την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να λαμβάνουν το σύνολο ή μέρος των ως άνω αμοιβών.

VIII. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΥΤΗΣ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΚΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και εφόσον υπάρχουν, βάσει των τυχόν ειδικών συμβάσεων των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού.

Η περίοδος αναβολής καταβολής των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να κυμαίνεται από τρεις (3) έως έξι (6) μήνες. Την απόφαση μπορεί να λαμβάνει, εφόσον το κρίνει σκόπιμο το Διοικητικό Συμβούλιο, ταυτόχρονα με την απόφαση περί χορήγησής τους, ενώ δεν

αποκλείεται – αναλόγως των εκάστοτε συντρεχουσών περιστάσεων – να αποφασιστεί και η αναβολή καταβολής αυτών για μικρότερο ή / και μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

IX. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους.

Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων υποβάλλει εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, αναφέροντας τη διάταξη της Πολιτικής επί της οποίας είναι αναγκαίο να εφαρμοστεί παρέκκλιση, τα στοιχεία αυτής (π.χ. χρόνος καταβολής, ύψος αμοιβής), και τους λόγους που καθιστούν αυτήν αναγκαία.

Βάσει της ανωτέρω εισήγησης, το Διοικητικό Συμβούλιο, αποφασίζει για την έγκριση ή μη της παρέκκλισης. Επίσης, συμπεριλαμβάνει στην Έκθεση Αποδοχών του επόμενου έτους, από αυτό κατά το οποίο εφαρμόστηκαν οι παρεκκλίσεις, πληροφορίες για τις τελευταίες (εισηγήσεις, αποφάσεις, στοιχεία παρεκκλίσεων).

X.ΕΓΚΡΙΣΗ – ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει, μεταξύ άλλων, την ευθύνη για τη κατάρτιση και την επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών καθώς και την εποπτεία της εφαρμογής της.

Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρείται εκ του νόμου κάθε τέσσερα (4) χρόνια μετά την έγκρισή της, καθώς και κάθε φορά που υπάρχει ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και εν συνεχεία αναρτάται και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να καταρτίσει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η έκθεση αποδοχών, για λόγους διαφάνειας, περιλαμβάνει διακριτά για κάθε μέλος του διοικητικού συμβουλίου: α) την αμοιβή του, ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, β) την αμοιβή του, ως μέλος κάποιας επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αμοιβών, Επιτροπή Υποψηφιοτήτων κ.α.), γ) την αμοιβή του, για ad-hoc υπηρεσίες που έχει παράσχει, δ) τις τυχόν παροχές ανά είδος, τις τακτικές αποδοχές καθώς και τις έκτακτες αποδοχές που συνδέονται με την απόδοση, για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

Μετά την έγκριση της Γενική Συνέλευσης, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών. Οι ελεγκτές της εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον στην έκθεση αποδοχών έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες που απαιτούνται από το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί τις συμβατικές της υποχρεώσεις έναντι των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες έχουν αναληφθεί σε χρόνο προγενέστερο της έγκρισής της.