ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Αθήνα, 09.07.2025
Αριθμ. Πρωτ.: 3666896

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

Ταχ. Δ/νση :Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας :101 81
Πληροφορίες :Βασιλική Αναστασοπούλου
Τηλέφωνο :2103893347
e-mail :anastasopoulou@mindev.gov.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 «ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ-ΤΕΧΝΙΚΗ-ΕΜΠΟΡΙΚΗ-ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ- ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.»

Την 09.07.2025 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 5426618, η από 17.6.2025 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία **«ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ-ΤΕΧΝΙΚΗ-ΕΜΠΟΡΙΚΗ-ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ- ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.»** και αριθμό ΓΕΜΗ **77089627000**, σύμφωνα με την οποία, κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας με 11.269.919 ψήφους (ποσοστό 100% επί των μετοχών που παρίστανται και εκπροσωπούνται στη Συνέλευση) εγκρίθηκε ομόφωνα η Τροποποίηση Πολιτικής Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Αθανάσιος Αργυρόπουλος

ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.

ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

της εταιρίας με την επωνυμία
ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Αναθεωρημένη ΕΚΔΟΣΗ 4ετους ΙΣΧΥΟΣ
17/06/2025 – 08/09/2027

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 4
2. ΣΚΟΠΟΣ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ 4
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 6
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ 6
5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Η ΠΑΡΟΧΗΣ» 6
6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ 7
6.1. Σχήματα Αμοιβών 7
6.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου 9
6.3. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου 9
7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 10
8. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ 11
9. ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΗ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ 12
10. ΙΣΧΥΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 12
11. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 14
11.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών Μελών ΔΣ 14

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίηση	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	08/09/2023	*Νέα Έκδοση με 4ετή ισχύ της πολιτικής αποδοχών λόγω λήξης προηγούμενης (Η προηγούμενη έκδοση είχε εγκριθεί με την από 04/09/2019 συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων)*
02	17/06/2025	*Αναθεώρηση* *Αλλαγές στο Παράρτημα*

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών υιοθετεί, θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»). Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκομένων μερών.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του Ν.4548/2018 (άρθρα 109-114), του Ν.4706/2020, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς επίσης και των κατευθύνσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας της παρούσας Πολιτικής, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται από την πορεία των οικονομικών στοιχείων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική έχει ως στόχο να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της Εταιρίας, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στην αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Η Πολιτική Αποδοχών όπως αυτή εγκρίθηκε από την από 08/09/2023 συνεδρίαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, επισκοπήθηκε από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων η οποία εισηγήθηκε την παρούσα αναθεωρημένη έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, το οποίο, αφού συμφώνησε, την υπέβαλε προς έγκριση στην από 17/06/2025 συνεδρίαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, κατά την οποία και εγκρίθηκε.

2. ΣΚΟΠΟΣ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να ενισχύσει τη πλήρη διαφάνεια, τις αξίες και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, να διασφαλίσει ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες των εμπλεκόμενων όπως αυτό ορίζεται στην Ενότητα 3 της παρούσας Πολιτικής, ότι συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και ότι αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, καθώς επίσης ότι αμείβονται με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες , τους μετόχους και τους εργαζομένους της.

Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών είναι η περιγραφή με τρόπο σαφή και κατανοητό κατ' ελάχιστο[1] των εξής:

α.) τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας,

β.) τις διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων προαίρεσης, του δικαιώματος συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου στα κέρδη της εταιρείας και όλων των επιμισθίων και άλλων επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, υποδεικνύοντας τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά,

[1] *Ν.4548/2018, Άρθρο 111. Περιεχόμενο της πολιτικής αποδοχών (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828/ΕΕ)*

γ.) τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας,

δ.) σαφή, περιεκτικά και διαφοροποιημένα κριτήρια για τη χορήγηση των υπό β΄, μεταβλητών αποδοχών και ιδίως τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης που εφαρμόζονται για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται σκόπιμο, των κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη,

ε.) τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω, υπό δ΄, κριτήρια απόδοσης και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, τις περιόδους κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, τη διατήρηση μετοχών μετά την κατοχύρωση,

στ.) τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία,

ζ.) τη διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, τα βασικά χαρακτηριστικά της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του διοικητικού συμβουλίου και τους όρους καταγγελίας των συμβάσεων, καθώς επίσης τις πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων,

η.) τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,

θ.) τη διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της, με ιδιαίτερη αναφορά στα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων και στο ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και άλλων σχετικών επιτροπών, εφόσον υπάρχουν τέτοιες.

Κριτήριο για την παροχή αμοιβών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η προσέλκυση Συμβούλων με κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες, με γνώμονα την αξιοκρατία και για την εξυπηρέτηση του σκοπού της βιωσιμότητας και ανάπτυξης της Εταιρίας, την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος και την προώθηση των συμφερόντων των μετόχων, των εργαζομένων και των πιστωτών.

Βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών είναι:
- Το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των Συμβούλων.
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρίας και την ενίσχυση της οικονομικής της αξίας.
- Η αποτελεσματική διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού στον τομέα ευθύνης τους.
- Η αποτροπή ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων.
- Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Όσον αφορά τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η αμοιβή τους πρέπει να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους στόχους της Εταιρίας και την επίτευξη αυτών.

Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη, η αμοιβή τους πρέπει να αντανακλά το χρόνο απασχόλησής τους (προετοιμασίας και συμμετοχής ή/και προεδρίας σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και Επιτροπών), τις αρμοδιότητές τους, και όπου συντρέχει τέτοια περίπτωση σε τυχόν επιχειρηματικές σχέσεις τους με την Εταιρεία.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν. 4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Γενικού Διευθυντή και των αναπληρωτών τους (εφόσον υφίστανται).

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η Εταιρεία επιδιώκοντας την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της και την προάσπιση του γενικού Εταιρικού συμφέροντος, εξυπηρετώντας την επιχειρηματική στρατηγική σε συνδυασμό με τις πολιτικές ανάληψης κινδύνων, έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η τελική ευθύνη για την αποτελεσματικότητα της οποίας, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εποπτεύεται μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Το διοικητικό συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και περιοδικώς αξιολογεί τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει τις εξής ευθύνες και αρμοδιότητες αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών (τηρουμένων των άρθρων 109 ως 112 του ν. 4548/2018 και του άρθρου 11 του ν.4706/2020):

α.) Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,

β.) Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,

γ.) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο

5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Η ΠΑΡΟΧΗΣ»

Σύμφωνα με την περ. α της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020, σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Διευθυντικό Στέλεχος, λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία.

Ως σημαντική αμοιβή ή παροχή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή / και της φύσεως αυτής, σε συνάρτηση με την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που την λαμβάνει, να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του τελευταίου. Δεν συνιστά τέτοια αμοιβή ή παροχή, αυτή που λαμβάνεται για την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε Επιτροπές του.

Για παράδειγμα, ως σημαντική αμοιβή νοείται αυτή που είναι σημαντικά μεγαλύτερη (35% μεγαλύτερη) από τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς για εταιρίες με αντίστοιχο αντικείμενο και κύκλο εργασιών. Σε κάθε περίπτωση όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό , σημαντική αμοιβή είναι αυτή που επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή

την χρηματοοικονομική δραστηριότητα ή τα εν γένει συμφέροντα της Εταιρίας. Η αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση λαμβάνοντας υπόψη την περιοδικότητα και το ύψος.

Η σημαντική αμοιβή ή παροχή αφορά το πρόσωπο που την εισπράττει καθώς και την Εταιρεία, και συνεπώς η σχέση εξάρτησης του προσώπου με την Εταιρεία, εξετάζεται αμφίδρομα. Στην περίπτωση αυτή, για τα πρόσωπα, η σημαντική αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του προσώπου που την λαμβάνει, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν δημιουργούν σχέση εξάρτησης και διασφαλίζεται συνεπώς η ανεξαρτησία κρίσης.

Επιπλέον, τεκμαίρεται ότι συνιστά σημαντική αμοιβή ή παροχή αυτή που συνίσταται στην συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση της Εταιρείας.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής, λαμβάνει υπόψη, την κατ' αναλογία ορισμού της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ

6.1. Σχήματα Αμοιβών

Η Εταιρεία υιοθετεί πλαίσιο αποδοχών, με σκοπό να προσελκύει νέα και επίσης να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Στελέχη.

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στην

- Ισορροπία και Ίση Μεταχείριση
- Διαφάνεια
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την θέση ευθύνης, την κερδοφορία και τον κίνδυνο,
- Ανταγωνιστικότητα.

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη καταρχήν η κατηγορία θέσης, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των προσώπων που εμπίπτουν στην παρούσα πολιτική, οι αποδοχές στην αγορά εργασίας με παρόμοια χαρακτηριστικά.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία δεν συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας ή παροχής υπηρεσιών, λαμβάνονται υπόψη η συμμετοχή των μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και την χάραξη της εταιρικής πολιτικής και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας ή παροχής υπηρεσιών και αποτελούν Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας, λαμβάνονται υπόψη, πέραν των ανωτέρω, η θέση ευθύνης που αναλαμβάνουν και οι ξεχωριστές ανά περίπτωση συνθήκες συνεργασίας τους.

Τα σχήματα αμοιβών και παροχών που η Εταιρεία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά, στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής είναι:

- Πάγια αμοιβή για τη συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών του άρθρου 10 του ν.4706/2020,
- Μηνιαία αμοιβή για όσους έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία, όπως αυτό προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία.
- Παροχές σε χρήμα ή σε είδος, όπως αυτές προβλέπονται από την υφιστάμενη Πολιτική.

Οι αμοιβές διακρίνονται επίσης στις ακόλουθες κατηγορίες:

α.) **Σταθερές Αποδοχές**: Ως σταθερές αποδοχές για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών θεωρούνται αυτές που το ύψος τους δεν μεταβάλλεται, δεν εξαρτώνται από επιδόσεις και δεν είναι προαιρετικού χαρακτήρα

β.) Μεταβλητές Αποδοχές: Ως μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι αποδοχές που είναι εξαρτώμενες από κριτήρια επιδόσεων, συνδέονται με την επίτευξη των στόχων τόσο του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και της ίδιας της Εταιρείας και έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης.

γ.) **Οικειοθελείς Παροχές:** Οι παροχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρεία μπορεί να είναι σε χρήμα ή σε είδος και θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές (εφεξής «**Πρόσθετες**»), στα πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, κατά τα ακόλουθα:

- Ως άλλες παροχές μπορεί να είναι για παράδειγμα παροχές μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως, οι οποίες μπορεί να αφορούν κάλυψη δαπανών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικά αναφέρονται δαπάνες μετακίνησης, καυσίμου, έξοδα παράστασης, χρήση αυτοκινήτου και άλλα, τα οποία αποδίδονται σύμφωνα με τις σχετικές διαδικασίες της Εταιρείας.

- Ως έκτακτες προσωρινές αμοιβές ορίζεται τυχόν προσωρινό επίδομα, / παροχή, συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος ή κατ' αποκοπή (one off), το οποίο δύναται να δοθεί είτε μέσω σύμβασης που θα συναφθεί κατά τις διαδικασίες των άρθρων 99 επ. του Ν.4548/2018 είτε ως επιπρόσθετη έκτακτη αμοιβή μέλους Δ.Σ., σε περίπτωση που πέραν από τα καθήκοντα της θέσης / ιδιότητας που κατέχει το πρόσωπο, του ανατεθεί επιπλέον κάποιο συγκεκριμένο έργο. Το επίδομα αυτό είναι προσωρινό και παύει να ισχύει με την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου.

Η Εταιρεία επί του παρόντος δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου ΔΕΝ τυγχάνουν εφαρμογής :

α.) Προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπομένων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης,
β.) Προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης,
γ.) Μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους και
δ.) Δεν παρέχει δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών.

Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό και στο Νόμο και στα πλαίσια της παρούσας Πολιτικής, σύμφωνα με το **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**.

6.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και επιπρόσθετη αμοιβή σταθερών αποδοχών, βάσει ειδικής σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής κ.λπ. που εγκρίνεται σύμφωνα με τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018, εφόσον συντρέχει περίπτωση.

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται επίσης να χορηγούνται συνήθεις Πρόσθετες παροχές, που είναι αναγκαίες για την άσκηση των καθηκόντων τους, όπως χρήση αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου και ομαδικά ασφαλιστήρια προγράμματα.

Σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρίας, όλες οι παροχές υπόκεινται οποτεδήποτε ελεύθερα σε ανάκληση ή τροποποίηση. Κατά το χρόνο τροποποίησης της παρούσας, συνήθεις πρόσθετες παροχές είναι η χρήση αυτοκινήτου και κινητού. Τυχόν επιπλέον παροχές θα εγκριθούν από το διοικητικό συμβούλιο πριν την χορήγησή τους.

Κατά το χρόνο έγκρισης της παρούσας η Εταιρία δεν καταβάλλει στα εκτελεστικά μέλη άλλες αποδοχές υπό τη μορφή αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Δεν προβλέπεται καταβολή μεταβλητών αποδοχών π.χ. με την επίτευξη στόχων κερδοφορίας.

Εφόσον αποφασισθεί η χορήγηση έκτακτων αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής τους ή για την ανάκτησή τους από την Εταιρεία, όπως π.χ. σε περίπτωση σοβαρού σφάλματος από το οποίο προέκυψε ζημία για την Εταιρεία.

6.3. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψιν το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις αυτές και την ιδιότητα που τους ανατίθενται. Επίσης μπορεί να λαμβάνουν επιπρόσθετη αμοιβή σταθερών αποδοχών, βάσει ειδικής σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής κ.λπ. που εγκρίνεται σύμφωνα με τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018, εφόσον συντρέχει περίπτωση.

Η Εταιρεία δύναται να καταβάλλει στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, σταθερές αμοιβές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που εγκρίνονται με ειδική απόφαση της γενικής συνέλευσης, κατά την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία (άρθρο 109 επ. ν. 4548/2018). Για την καταβολή τους η Εταιρεία δύναται να καταρτίσει σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Σημειώνεται δε ότι τα ανωτέρω μπορούν να δίνονται και στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον εξεταστεί το ύψος αυτών σε σχέση με τον ορισμό της σημαντικής αμοιβής, έτσι ώστε να μη προσβάλλεται το κριτήριο της ανεξαρτησίας, κατά το άρθρο 9 του ν.4706/2020. Για τις ανάγκες καθορισμού του κριτηρίου ανεξαρτησίας του άρθρου 9 παρ.2 περ. α ν.4706/2020 σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Διευθυντικό Στέλεχος, λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία .

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να χορηγούνται συνήθεις πρόσθετες παροχές που είναι αναγκαίες για την άσκηση των καθηκόντων τους, όπως χρήση κινητού τηλεφώνου. Επίσης μπορεί να καταβάλλεται αποζημίωση για δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων τους (π.χ. έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του, έξοδα επιμόρφωσης σε συναφή με το ρόλο τους αντικείμενα).

Σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρίας, όλες οι παροχές υπόκεινται οποτεδήποτε ελεύθερα σε ανάκληση ή τροποποίηση

7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι κάθε είδους αμοιβές που καταβάλλει η Εταιρεία στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και η γενικότερη πολιτική των αποδοχών της Εταιρείας, καθορίζονται με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, όπου αυτό απαιτείται εκ του νόμου.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιλαμβάνει τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018.

Οι συνολικές και επιμέρους αμοιβές και λοιπές αποζημιώσεις των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, καθώς και ο αριθμός, η διανομή των δικαιωμάτων προαίρεσης και η τιμή άσκησής τους, εγκρίνονται από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, ατομικά για κάθε μέλος.

Η Εταιρεία καταρτίζει σαφή και κατανοητή Ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των πάσης φύσεως αποδοχών που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην πολιτική αποδοχών του άρθρου 110, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου:

α.) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109, και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική αποδοχών,

β.) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,

γ.) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων,

συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, εφόσον υφίστανται καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

δ.) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαιρέσεως από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας εφόσον υφίστανται,

ε.) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,

στ.) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110 Ν. 4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

Το σύνολο των αμοιβών και των τυχόν αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετησίων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.

8. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

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

Μετά τη Γενική Συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών.

Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στην εταιρική ιστοσελίδα για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω έκθεση δεν περιλαμβάνει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις γενικά παραδεκτές αρχές της διαφάνειας.

Συγκεκριμένα:

- Η εν λόγω πολιτική είναι προσβάσιμη από όλα τα στελέχη της Εταιρείας που δύναται να πληροφορηθούν εκ των προτέρων τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ύψους των αποδοχών τους. Η διαδικασία αξιολόγησης και η σύνδεση της με την πολιτική αποδοχών λαμβάνει χώρα επαρκώς τεκμηριωμένα.
- Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, οι σχετικές με την πολιτική αποδοχών πληροφορίες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων στελεχών, δημοσιοποιούνται με ευκρινή και εύληπτο τρόπο. Η δημοσιοποίηση αυτή μπορεί να έχει, ενδεικτικά, τη μορφή αυτοτελούς Έκθεσης πολιτικής αποδοχών ή χωριστού τμήματος στις περιοδικά δημοσιευόμενες ετήσιες οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας.

9. ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΗ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ

Παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα για τις σταθερές ή έκτακτες αποδοχές μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, εφόσον η τυχόν παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Στο άρθρο 112 παρ. 2 (ζ) του Ν. 4548/2018 προβλέπεται ότι πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής έναντι των οποίων σημειώθηκε παρέκκλιση.

Η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Για το λόγο αυτό η έγκριση σχεδίου νέας ή αναθεωρημένης πολιτικής αποδοχών, η οποία είναι υποχρεωτική κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, γίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται αρχικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση. Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, το εμπλεκόμενο πρόσωπο απέχει από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεως επί του θέματος που το αφορά σύμφωνα με το άρθρο 97 παρ. 3 του Ν. 4548/2018.

10. ΙΣΧΥΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών θεσπίσθηκε και εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Για την αναμόρφωση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχής εφαρμόζονται και λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες και τα κριτήρια που λήφθηκαν για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, εκτός να διαπιστωθεί ότι απαιτείται η λήψη υπόψη και εκτίμηση νέων παραγόντων.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, πρέπει να υπάρχει έγγραφη πρόταση από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων με έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και ταυτόχρονη ενημέρωση όλων των μελών του ΔΣ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων και προτείνει την ψήφισή της.

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

Η Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε επαναξιολόγηση από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ως προς τη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το διοικητικό συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας, καθώς και τυχόν μεταβολές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η ισχύ της Πολιτικής Αποδοχών έχει διάρκεια έως τέσσερα (4) έτη, ήτοι έως τις 09/09/2027, κατόπιν της έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η ισχύ της είναι άμεση εκτός αν οριστεί διαφορετικό χρονικό διάστημα από τη Γενική Συνέλευση αντικαθιστώντας οποιοδήποτε παλαιότερο Κανονισμό Λειτουργίας, Καταστατικό ή Οδηγία.

Πολιτική Αποδοχών

Νέα Έκδοση

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

11. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

11.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών Μελών ΔΣ

		1	2	3	4	5
Α/ Α	**Θέση / Ιδιότητα**	**Σταθερές Αποδοχές σε ετήσια βάση για συμμετοχή στις συνεδριάσεις**	**Σταθερές Αμοιβές (με εξαρτημένη ή ανεξάρτητη σύμβαση κλπ)**	**Μεταβλητές Αποδοχές**	**Οικειοθελείς Παροχές***	**Πρόσθετες Αποδοχές / Παροχές – μέγιστο όριο σε ετήσια βάση**
1	Εκτελεστικός Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου		έως 70.000€	-	Έως 35% της κατηγορίας 2	Τιμή αγοράς – arm's length
2	Διευθύνων Σύμβουλος		Έως 70.000€	-	Έως 35% της κατηγορίας 2	Τιμή αγοράς – arm's length
3	Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου (Μη εκτελεστικός)		Έως 50.000€	-	Έως 35% της κατηγορίας 2	Τιμή αγοράς – arm's length
4	Μη Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ		Έως 50.000€		Έως 35% της κατηγορίας 2	Τιμή αγοράς – arm's length
5	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Έως 12.000€**	-	-	-	Μέχρι το ύψος της σημαντικής αμοιβής
6	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	Έως 12.000€**	-	-	-	Μέχρι το ύψος της σημαντικής αμοιβής

*Οι οικειοθελείς Παροχές μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά χρηματικές παροχές από ελευθεριότητα και ελεύθερα ανακλητές καθώς και παροχές εταιρικού αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου κλπ. Το ετήσιο κόστος των οικειοθελών παροχών σε είδος ανέρχεται κατ΄ ανώτατο όριο σε ποσοστό % επί των ετήσιων σταθερών αποδοχών στο σύνολό τους.

** Για τα μέλη που θα οριστούν ως Πρόεδροι στις επιτροπές του άρθρου 10 του ν. 4706/2020.