Charalampos Simopoulos
12.06.2026 17:01:37

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
Δ/ΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.
Ταχ. Δ/νση :Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας :106 77
Πληροφορίες :Βασιλική Μπουρμά
Τηλέφωνο :210-3893525
E- mail:vbourma@mindev.gov.gr

Αθήνα, 12 - 06 – 2026
Αριθμ. Πρωτ. 4119135

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 **«ΝΟΒΑΛ ΠΡΟΠΕΡΤΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ»**

Την 12- 06 - 2026 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 6081331, το από 13-05-2026 απόσπασμα πρακτικού της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΝΟΒΑΛ ΠΡΟΠΕΡΤΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ»** και αριθμό Γ**.Ε.ΜΗ. 152321260000**, σύμφωνα με το οποίο εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία (υπέρ 110.539.077 ψήφοι, κατά 413.837 ψήφοι, αποχή 1.920.919 ψήφοι) η Αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης

Χαράλαμπος Σιμόπουλος

NOVAL PROPERTY

Πολιτική Αποδοχών

της Ανώνυμης Εταιρείας Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία
«ΝΟΒΑΛ ΠΡΟΠΕΡΤΥ»

Απρίλιος 2026

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Ημερομηνία Έγκρισης ΔΣ	Ημερομηνία Έγκρισης ΓΣ	Περιγραφή Έκδοσης / Αλλαγών
1	03/2021	28.04.2021	16.07.2021	1η Έκδοση
2	05/2022	24.05.2022	01.06.2022	Ενσωμάτωση παρατηρήσεων 1ης ετήσιας επαναξιολόγησης πρόβλεψη προϋποθέσεων παρέκκλισης
3	04/2026	22.04.2026	13.05.2026	Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών βάσει του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου και κατόπιν της εισαγωγής των μετοχών της Εταιρείας στο Χ.Α.

NOVAL PROPERTY

Περιεχόμενα

1 Εισαγωγή 4

2 Πεδίο Εφαρμογής, Σκοπός και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών 4

2.1 Πεδίο Εφαρμογής 4

2.2 Σκοπός και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών 5

3 Δομή, Είδος και Συνιστώσες Αποδοχών Καλυπτόμενων Προσώπων 7

3.1 Γενικά 7

3.1.1 Συνιστώσες αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας 7

3.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου 9

3.2.1 Σταθερές αποδοχές 9

3.2.2 Μεταβλητές αποδοχές 10

3.3 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου 16

3.3.1 Είδος αποδοχών 16

3.3.2 Προσδιορισμός «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» για τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (άρθρο 9 παρ. 2 περ. α' ν.4706/2020) 17

3.4 Αποδοχές Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας (εφόσον οριστούν) 18

3.5 Επισκόπηση αποδοχών 20

4 Συμβάσεις Μελών Διοικητικού Συμβουλίου & τυχόν Γενικών Διευθυντών με την Εταιρεία 21

4.1 Διάρκεια συμβάσεων Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών 21

4.2 Όροι λήξης συμβάσεων Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών – προθεσμία ειδοποίησης & καταβολή αποζημίωσης 21

5 Παρεκκλίσεις 22

6 Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων 22

7 Κατάρτιση, Διάρκεια Ισχύος, Αναθεώρηση και έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών 23

1 Εισαγωγή

Η εταιρεία με την επωνυμία «**ΝΟΒΑΛ ΠΡΟΠΕΡΤΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ**» (στο εξής καλούμενη η «**Εταιρεία**»), για τη συμμόρφωσή της με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της, όπως ισχύει, έχει θεσπίσει και εφαρμόζει την παρούσα πολιτική αποδοχών που προβλέπεται από το άρθρο 110 του ν.4548/2018 (εφεξής «**Πολιτική Αποδοχών**»).

Η Πολιτική Αποδοχών, στην παρούσα έκδοσή της, εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας στις 13.05.2026, οπότε και τέθηκε σε εφαρμογή, και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2026 – 2030, εκτός αν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.

Η Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας (του άρθρου 14 του ν.4706/2020), έχει δε συνταχθεί, ερμηνεύεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις εταιρείες που έχουν εισαγάγει μετοχές τους σε ρυθμιζόμενη αγορά και τις εταιρείες επενδύσεων σε ακίνητη περιουσία (ΑΕΕΑΠ), ιδίως δε:

- τον Ν. 4548/2018 (κυρίως άρθρα 110 επ. ν.4548/2018), όπως ισχύουν,
- τον Ν. 4706/2020 (ενδεικτικά, άρθρα 9 παρ. 2, 11, 13 παρ. 1 περ. δ'),
- τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει θεσπίσει και εφαρμόζει η Εταιρεία (Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, εκδόσεως του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ιουνίου 2021),
- τις σχετικές εγκυκλίους της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και
- τον Ν. 5193/2025 και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, ιδίως αυτές που αφορούν τις ΑΕΕΑΠ.

Με τη θέσπιση και ενεργοποίησή της η Εταιρεία εγγυάται την ανάληψη αποκλειστικά των κινδύνων εκείνων που είναι συμβατοί με το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, το Καταστατικό, τον Κανονισμό Λειτουργίας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την Πολιτική Καταλληλότητας μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που εκάστοτε υιοθετεί.

Η Πολιτική Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (https://noval-property.com/) χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

2 Πεδίο Εφαρμογής, Σκοπός και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

2.1 Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών εντάσσεται στο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας (κατά το άρθρο 13 παρ. 1 περ. δ' του ν.4706/2020), διέπει και ρυθμίζει τις αποδοχές (Καλυπτόμενα Πρόσωπα):

- των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- των Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας και των Αναπληρωτών τους, αν υπάρχουν, είτε είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, είτε όχι.

Με σχετική καταστατική διάταξη είναι δυνατόν να προβλεφθεί η επέκταση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών σε λοιπά, πλην των ανωτέρω, διοικητικά στελέχη της Εταιρείας, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παράγραφος 9.

Δεν υπάγονται στην Πολιτική Αποδοχών αμοιβές, τυχόν, καταβαλλόμενες σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υπό τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν.4548/2018 για υπηρεσίες παρεχόμενες από τα μέλη αυτά προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 3 του ν.4548/2018.
Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρείας, ακόμα και αν μελλοντικά η Εταιρεία ήθελε αποκτήσει θυγατρικές κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας.

2.2 Σκοπός και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών αποσκοπεί και είναι σχεδιασμένη, προκειμένου το σύστημα αμοιβών που προβλέπεται από αυτή (ως προς όλες τις επιμέρους κατηγορίες δικαιούχων και συνιστώσες αμοιβών):
α) να χαρακτηρίζεται από απλότητα και διαφάνεια ως προς τη διάρθρωσή του, για να μπορεί να γίνει ευκόλως κατανοητό από τους ενδιαφερόμενους και η εφαρμογή του, καθώς και η παρακολούθηση αυτής, να είναι ευχερής,
β) να έχει δυναμικό χαρακτήρα και να λαμβάνει υπόψη και να προβλέπει την προσαρμογή και διαμόρφωση των αποδοχών (ιδίως των μεταβλητών συνιστωσών αυτών) με βάση τις εκάστοτε επικρατούσες οικονομικές συνθήκες και τα δεδομένα της Εταιρείας,
γ) να διέπεται από την αρχή της καταβολής εύλογης και δίκαιης, όχι πέραν του δέοντος, αμοιβής για κάθε θέση, με βάση το επίπεδο ευθύνης, το εύρος αρμοδιοτήτων, τα καθήκοντα εκάστης θέσης και τα προσόντα (γνώσεις και εμπειρία), τα οποία εκτιμάται ότι απαιτούνται για την επίτευξη ικανοποιητικής απόδοσης, ανταποκρινόμενης στις προσδοκίες για την αντίστοιχη θέση. Η ίδια αρχή, άλλωστε, διέπει και τις αποδοχές όλων των εργαζομένων της Εταιρείας.
δ) να ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των δικαιούχων των αποδοχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας, κυρίως μέσω της συνιστώσας των μεταβλητών αμοιβών (για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου), χορηγούμενων βάσει απόδοσης (τόσο ατομικής, όσο και της Εταιρείας),
ε) να διασφαλίζεται, ταυτόχρονα, ότι δεν επιβραβεύει, και, συνεπώς, δεν ενθαρρύνει, την ανάληψη, εκ μέρους των δικαιούχων των αποδοχών, για λογαριασμό της Εταιρείας, υπερβολικών και αδικαιολόγητων κινδύνων και, συνακόλουθα, αποτρέπει τη δημιουργία καταστάσεων σύγκρουσης μεταξύ των συμφερόντων των εν λόγω προσώπων και αυτών της Εταιρείας,
στ) να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, να είναι ανταγωνιστικό και να παρέχει κίνητρα προσέλκυσης και διακράτησης προσώπων κατάλληλα καταρτισμένων και έμπειρων για τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου (και των γενικών διευθύνσεων) της Εταιρείας, προσανατολισμένων πρωτίστως στην εξυπηρέτηση του μακροπρόθεσμου εταιρικού συμφέροντος και ικανών να υπηρετήσουν την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας,
ζ) να μην απειλεί, αλλά αντίθετα να συμβαδίζει και να ευθυγραμμίζεται με τους μακροπρόθεσμους επιχειρηματικούς στόχους και συμφέροντα της Εταιρείας και το ανεκτό από αυτή επίπεδο κινδύνου, καθώς και με τα συμφέροντα των μετόχων και των λοιπών συμμετόχων (stakeholders) αυτής, όπως των εργαζομένων της.

Με τον τρόπο αυτό η Πολιτική Αποδοχών εξυπηρετεί και συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και θεμελιώνει ασφαλέστερα το στρατηγικό όραμα και τις διαχρονικές αξίες της Εταιρείας.
Στο πλαίσιο και για τους σκοπούς της (περιοδικής και τυχόν έκτακτης, όποτε απαιτείται) επανεξέτασης και, τυχόν, αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνονται υπόψη και συνεκτιμώνται, από τα αρμόδια προς τούτο όργανα της Εταιρείας, τα επίπεδα και η εν γένει διάρθρωση των αποδοχών και οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας και των σχετικά ακολουθούμενων πρακτικών της Εταιρείας, καθώς και τα δεδομένα και οι εξελίξεις της αγοράς εργασίας. Τούτο γίνεται, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια και εφαρμόζεται ομοιόμορφη πρακτική εντός της Εταιρείας αναφορικά με τις αποδοχές εκάστης θέσης, πάντοτε όμως κατά το προσήκον μέτρο και με τις αρμόζουσες και αναγκαίες, αντικειμενικά επιβαλλόμενες, διαφοροποιήσεις, λαμβάνοντας υπόψη κυρίως ότι:

- η συνεισφορά και επίδραση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ως εκ της θέσης ευθύνης και των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους, στην απόδοση και στα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας διαφέρουν και είναι μεγαλύτερες (ποιοτικά και ποσοτικά) από αυτές των άλλων εργαζομένων της και, συνακόλουθα, η διάρθρωση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (ιδίως ως προς τις μεταβλητές συνιστώσες αυτών, κατά περίπτωση) είναι κατ' ανάγκη διαφορετική από αυτή των λοιπών εργαζομένων της, και
- οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), ως εκ των διαφορετικών ρόλου, καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους και της συνεισφοράς τους στην απόδοση και στα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας, δεν είναι συγκρίσιμες με τις αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας.
- Η Εταιρεία, κατά τη διαμόρφωση της Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έλαβε υπόψη της τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της. Συγκεκριμένα, λαμβανομένων υπόψη (α) του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της σε συνάρτηση με το ωράριο αυτών, (β) του ακαδημαϊκού τους υποβάθρου, (γ) της επαγγελματικής τους εμπειρίας και (δ) της βαρύτητας της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται, η Εταιρεία διαμόρφωσε ανάλογα την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται δυσανάλογα μεγάλο χάσμα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της Εταιρείας και των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου. Στόχο, αποτελεί παράλληλα, το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψη κάθε φορά ενός συγκρίσιμου δείγματος.

3 Δομή, Είδος και Συνιστώσες Αποδοχών Καλυπτόμενων Προσώπων

3.1 Γενικά

Η δομή (είδος / συνιστώσες) των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των, τυχόν, Γενικών Διευθυντών αυτής (και των τυχόν αναπληρωτών τους) καθορίζεται από την Εταιρεία και διαφοροποιείται ανά κατηγορία μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (κατά τα αναφερόμενα κατωτέρω) και ανά συνιστώσα αποδοχών (κατά τα αναφερόμενα κατωτέρω), καθώς και βάσει του ειδικότερου ρόλου που αυτά αναλαμβάνουν. Επεξήγηση του τρόπου, με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, παρατίθεται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

Δεν υπάγεται στην Πολιτική Αποδοχών κάθε καταβολή ή παροχή η οποία δεν συνδέεται με ανάληψη κινδύνου και πραγματοποιείται χωρίς διάκριση στο σύνολο του προσωπικού, ή αφορά την κάλυψη επαγγελματικών αναγκών (όπως: έξοδα κίνησης / διαμονής εκτός έδρας κλπ.).

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα πρόσθετες παροχές σε είδος, όπως: χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ασφάλιση επαγγελματικής ευθύνης, ασφάλιση ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης.

3.1.1 Συνιστώσες αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Οι αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ανάλογα με την ιδιότητα εκάστου μέλους (Εκτελεστικά, Μη Εκτελεστικά, Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη), μπορεί να περιλαμβάνουν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες συνιστώσες:

3.1.1.1 Σταθερές αποδοχές

Στις σταθερές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αμοιβών:

3.1.1.1.1 Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις Επιτροπές του και τις συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες τους (εφόσον αποφασιστεί από την Γενική Συνέλευση).

Συνίστανται σε σταθερές / πάγιες αποδοχές για τη συμμετοχή όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και, αποκλειστικά αναφορικά με Μη Εκτελεστικά Μέλη, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών, στις συνεδριάσεις των εκάστοτε επιμέρους επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπής Ελέγχου, Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, κ.λπ.).

Η εν λόγω σταθερή (πάγια) χρηματική αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο και, κατά περίπτωση, στις Επιτροπές του, καταβάλλεται σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 109 παρ. 1 και 4 ν.4548/2018) και τα οριζόμενα στο καταστατικό της Εταιρείας και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, μετά από απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας (κατόπιν σχετικής εισήγησης εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία καταρτίζεται, αφού ληφθεί υπόψη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας), η οποία μπορεί και να επιτρέψει προκαταβολή της αμοιβής αυτής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση, τελούσα υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

Δεν ορίζεται συγκεκριμένο εύρος ή ανώτατο όριο ετήσιων σταθερών (πάγιων) χρηματικών αποζημιώσεων / αμοιβών. Οι εν λόγω σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κυρίως ανάλογες προς τον χρόνο που τα μέλη, ανάλογα με την ιδιότητα εκάστου εξ αυτών ως Εκτελεστικό, Μη Εκτελεστικό ή Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό, θέτουν στη διάθεση της Εταιρείας στο ανωτέρω πλαίσιο. Ειδικότερα, για την κατάρτιση της σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και της πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της λαμβάνονται υπόψη, ενδεικτικά και ιδίως, τα ακόλουθα:

α) Το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων, αντίστοιχα, στην αγορά και, ιδίως, η αντίστοιχη πρακτική εταιρειών παραπλήσιου και συγκρίσιμου με την Εταιρεία μεγέθους από πλευράς επιχειρηματικού αντικειμένου και οικονομικών μεγεθών (κεφαλαιοποίησης, εσόδων, κερδοφορίας, πολυπλοκότητας), καθώς και κάθε άλλος παράγοντας που θεωρείται σχετικός.
β) Ο χρόνος που απαιτείται να διαθέτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στην άσκηση των καθηκόντων τους ανάλογα με την ιδιότητα εκάστου εξ αυτών και με τα απορρέοντα από την ιδιότητα αυτή καθήκοντα, όπως αυτά, κατά περίπτωση, προβλέπονται ή/και τους ανατίθενται βάσει του νόμου, του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας ή ειδικών αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
γ) Η ανάγκη εξεύρεσης μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που θα διαθέτουν τις απαιτούμενες για τη θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου κατάλληλες – ή και τυχόν εξαιρετικές – δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώση και εμπειρία (ιδίως αναφορικά με τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών).

3.1.1.1.2 Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων.

Αφορά αποκλειστικά σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (βλ. σχετικό όρο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών) και σε, τυχόν, Γενικούς Διευθυντές της Εταιρείας και τους τυχόν αναπληρωτές τους (βλ. σχετικό όρο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών).

3.1.1.1.3 Πρόσθετες παροχές σε είδος

Ενδεικτικά χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης.

3.1.1.1.4 Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επαγγελματικές δαπάνες εύλογης αξίας, οι οποίες είναι δυνατόν να βαρύνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η αποζημίωση, η οποία καταβάλλεται για την κάλυψη επαγγελματικών εξόδων και δαπανών δεν υπάγεται στην Πολιτική Αποδοχών, καθότι δεν συνιστά αμοιβή. Οι εν λόγω δαπάνες είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς, έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στις Επιτροπές του και σε

άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

3.1.1.2 Μεταβλητές αποδοχές

Αφορούν αποκλειστικά σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στους, τυχόν, Γενικούς Διευθυντές και τους αναπληρωτές αυτών.

Στις μεταβλητές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αποδοχών:

1. Ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών), μέσω:
   1.1. Συμμετοχής στα κέρδη της εταιρικής χρήσης (ή/και παρελθουσών χρήσεων), ή/και
   1.2. Επιμισθίου παραγωγικότητας (bonus).
2. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών.
3. Συμμετοχή σε πρόγραμμα παροχής δικαιωμάτων προαίρεσης (options) απόκτησης μετοχών (κατ' άρθρο 113 του ν.4548/2018) ή/και διάθεσης δωρεάν μετοχών (κατ' άρθρο 114 του ν.4548/2018) της Εταιρείας.

3.2 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές. Το ποσοστό κατανομής των συνολικών αποδοχών μεταξύ σταθερών και μεταβλητών καθορίζεται από την Εταιρεία βάσει κριτηρίων που στοχεύουν στην εναρμόνιση των επιδιώξεων των αμειβομένων Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας και των μετόχων. Εν γένει, το ύψος και η διάρθρωση της αμοιβής συνδέονται και σχεδιάζονται, έτσι ώστε, προσελκύοντας και διακρατώντας ικανά, καταρτισμένα, έμπειρα και αφοσιωμένα στελέχη, να εξυπηρετείται πρωτίστως η δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Ειδικότερα:

3.2.1 Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αντανακλούν το επίπεδο μόρφωσης και κατάρτισης, την εμπειρία, το ειδικό βάρος, την ευθύνη και τις λειτουργικές απαιτήσεις της κάθε θέσης (γνώση του αντικειμένου εργασίας, διαπραγματευτικές ικανότητες, επαγγελματισμό, επιχειρηματική αντίληψη). Στις σταθερές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αμοιβών:

3.2.1.1 Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο (συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του)

Καταβάλλεται σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στους σχετικούς όρους της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

3.2.1.2 Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων

Καταβάλλεται βάσει εργασιακής σχέσης με αντικείμενο την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων εκ της οργανικής σχέσης / θέσης του δικαιούχου, ως Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 109 παρ. 1 ν.4548/2018), τα οριζόμενα στο καταστατικό της Εταιρείας και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Δεν περιλαμβάνει και διακρίνεται από την (προβλεπόμενη από το άρθρο 109 παρ. 3 του ν.4548/2018) αμοιβή που καταβάλλεται σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, υπό τις προϋποθέσεις και με την τήρηση της διαδικασίας παροχής άδειας για συναλλαγή με συνδεδεμένο μέρος των άρθρων 99 έως 101 του ν.4548/2018.

3.2.1.3 Πρόσθετες παροχές σε είδος

Ενδεικτικώς χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης.

3.2.1.4 Επαγγελματικά έξοδα / δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επαγγελματικές δαπάνες εύλογης αξίας, οι οποίες είναι δυνατόν να βαρύνουν τα Εκτελεστικά Μέλη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η αποζημίωση, η οποία καταβάλλεται για την κάλυψη επαγγελματικών εξόδων και δαπανών δεν υπάγεται στην Πολιτική Αποδοχών, καθότι δεν συνιστά αμοιβή. Οι εν λόγω δαπάνες είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς, έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στις Επιτροπές του και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

3.2.2 Μεταβλητές αποδοχές

Όταν και εφόσον η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας το επιτρέπει, πάντοτε κατά τη διακριτική ευχέρειά της, είναι δυνατόν να χορηγηθούν στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας μεταβλητές αμοιβές. Στις μεταβλητές αποδοχές μπορεί να περιλαμβάνονται ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα είδη αμοιβών:

3.2.2.1 Δομή / είδη ετήσιων μεταβλητών αποδοχών

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δύναται να συνίστανται σε ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα:

3.2.2.1.1 Αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της εταιρικής χρήσης (ή/και παρελθουσών χρήσεων)

Εφόσον υπάρξει σχετική πρόβλεψη στο Καταστατικό της Εταιρείας, καταβάλλεται σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 2 του ν.4548/2018, το καταστατικό της Εταιρείας (εφόσον υπάρχει σχετική πρόβλεψη) και τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών, μετά από απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας που εγκρίνει το συνολικό προς διανομή ποσό αμοιβής εκ των κερδών (κατόπιν σχετικής εισήγησης εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία καταρτίζεται, αφού ληφθεί υπόψη σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας).

3.2.2.1.2 Επιμίσθιο παραγωγικότητας (bonus)

Καταβάλλεται βάσει σύμβασης απασχόλησης του δικαιούχου με την Εταιρεία ή/και απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

3.2.2.1.3 Κριτήρια χορήγησης των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών – μέθοδος εκτίμησης του βαθμού πλήρωσης των κριτηρίων αυτών

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές έχουν ως επίκεντρο πρωτίστως την απόδοση της Εταιρείας και ακολούθως την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι σχετικές αμοιβές χορηγούνται βάσει του βαθμού επίτευξης στόχων, τιθέμενων συνδυαστικά σε προσωπικό και εταιρικό επίπεδο. Ούτως, οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές συνδέουν την ατομική απόδοση του δικαιούχου με την απόδοση της Εταιρείας και την επιβραβεύουν και με βάση αυτή. Παρέχουν, επομένως, κίνητρα για την επίτευξη ατομικής απόδοσης, προς όφελος όμως και της απόδοσης της Εταιρείας. Με τον τρόπο αυτό οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα των δικαιούχων των αποδοχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται και χορηγούνται με πρωταρχικό κριτήριο τη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, σε συνδυασμό με την ατομική απόδοση των δικαιούχων των αποδοχών, στο προκαθορισμένο επίπεδο απόδοσης σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων. Το καθένα από τα κριτήρια αυτά φέρει διαφορετικό ποσοστό βαρύτητας, βάσει του οποίου γίνεται η στάθμιση της ειδικής συμβολής τους και ο υπολογισμός της μεταβλητής αμοιβής.

Ειδικότερα:

α) Ως κριτήριο χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας λαμβάνονται υπόψη ενδεικτικώς αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων, αποσβέσεων (Adjusted EBITDA) και μεταβολή αυτών, αξία χαρτοφυλακίου υπό διαχείριση, FFO, εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV) και μεταβολή αυτής κ.λπ.

β) Ως κριτήριο της ατομικής απόδοσης εκάστου δικαιούχου λαμβάνεται υπόψη η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου του και ο βαθμός επίτευξης των προσωπικών στόχων που τυχόν έχουν τεθεί για αυτόν για την αντίστοιχη εταιρική χρήση, σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων, μεταξύ άλλων αναφορικά τόσο με τη χρηματοοικονομική, όσο και με τη μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας. Η μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας μπορεί να κρίνεται κατά κύριο λόγο με βάση την απόδοσή της στους τομείς του περιβάλλοντος, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), της διαχείρισης πελατών, των διαδικασιών και της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και του ανθρώπινου δυναμικού και της ηγεσίας.

Η Εταιρεία δικαιούται, οποτεδήποτε, να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

3.2.2.1.4 Τρόπος υπολογισμού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών

3.2.2.1.4.1 Γενικά

Για τον καθορισμό του ύψους της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής πρωταρχική σημασία έχουν τα κριτήρια, χρηματοοικονομικής κατά βάση, απόδοσης της Εταιρείας. Για έκαστο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό, το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αποδοχών του (δυνητική ανώτατη ετήσια μεταβλητή αμοιβή) ορίζεται σε συνάρτηση με τον μισθό του, ανάλογα με την απόδοση της Εταιρείας. Οι λοιπές σταθερές αποδοχές, π.χ. σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο (συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του), επειδή διαμορφώνονται σε χαμηλό επίπεδο,

δεν συμπεριλαμβάνονται στη βάση υπολογισμού του ανώτατου ορίου ετήσιων μεταβλητών αποδοχών με εφαρμογή του ανωτέρω ποσοστού.

Σε περίπτωση Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που τυχόν δεν λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό, για τις ανάγκες υπολογισμού της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής του λαμβάνεται υπόψη τεκμαρτός μισθός που εμπίπτει εντός του εύρους μεταξύ του κατώτατου και του ανώτατου μισθού που λαμβάνονται από Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και καθορίζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας με βάση τα καθήκοντα του εν λόγω Μέλους και τους επιτευχθέντες από αυτό στόχους.

Το ποσό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής που έκαστο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούται να λάβει, προσδιορίζεται, με βάση την ατομική απόδοση του Εκτελεστικού Μέλους, ως μέρος της (δυνητικής) ανώτατης αμοιβής που καθορίζεται με βάση την απόδοση της Εταιρείας.

3.2.2.1.4.2 Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών με βάση τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας

Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας σε ποσοστό 100% (βάσει των προκαθορισμένων ετήσιων στόχων), οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 50% του ετήσιου βασικού μισθού. Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας σε ποσοστό άνω του 100% (περιοριζόμενου σε κάθε περίπτωση σε ανώτατο ποσοστό απόδοσης 120%) οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές αυξάνονται αναλογικά και δεν μπορούν σε κάθε περίπτωση να υπερβαίνουν το 60% του ετήσιου βασικού μισθού.

Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας στο ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο, οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 16% του ετήσιου βασικού μισθού. Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας κατώτερης του ελάχιστου αποδεκτού επιπέδου, δεν καταβάλλονται ετήσιες μεταβλητές αμοιβές. Ως ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο θα θεωρείται το αντιστοίχως οριζόμενο στην ενότητα της παρούσας Πολιτικής με τίτλο «Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών».

3.2.2.1.4.3 Προσδιορισμός της δικαιούμενης αμοιβής με βάση τα κριτήρια ατομικής απόδοσης

Το ποσό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής που έκαστο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λάβει, προσδιορίζεται βάσει της ατομικής απόδοσής του, ως μέρος (ποσοστό / πολλαπλασιαστής) των Ανώτατων ορίων ετήσιων μεταβλητών αμοιβών με βάση τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας. Η δε ατομική απόδοση (ως ποσοστό / πολλαπλασιαστής επί της δυνητικής ανώτατης ετήσιας μεταβλητής αμοιβής) κρίνεται κατά τον βαθμό (ποσοστό) πλήρωσης των τεθέντων ατομικών στόχων του σε όλες τις σχετικά προκαθορισθείσες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων και ανάλογα με τη βαρύτητα εκάστης κατηγορίας, και κυμαίνεται μεταξύ 0% και 100%.

3.2.2.1.4.4 Διαδικασία καθορισμού κριτηρίων, στόχων και απόδοσης

Οι στόχοι και τα κριτήρια απόδοσης σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο και η βαρύτητά τους για τον καθορισμό των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται, κατόπιν σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, στην αρχή εκάστης εταιρικής χρήσης, για κάθε εταιρική χρήση σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας. Μετά

το πέρας κάθε εταιρικής χρήσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων. Τα τυχόν καθορισθέντα ποσά αμοιβών καταβάλλονται σε χρήμα. Επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης παρατίθεται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

3.2.2.2 Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών

Σκοπός του μακροπρόθεσμου προγράμματος μεταβλητών αποδοχών (εφεξής «**Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών**») είναι η παροχή κινήτρων στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, τα οποία δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, να συμβάλλουν στην επίτευξη βιώσιμων επιδόσεων της Εταιρείας σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, σύμφωνα με τα συμφέροντα της Εταιρείας και των βασικών συμμετόχων της (stakeholders), καθώς και η επιβράβευση της υλοποίησης και εφαρμογής της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας.

Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών αποτελείται από διαδοχικά διακριτά προγράμματα χρηματικών αμοιβών, βάσει απόδοσης. Έκαστο πρόγραμμα έχει τριετή διάρκεια. Για την κατοχύρωση των σχετικών αμοιβών λαμβάνεται υπόψη η επιτευχθείσα απόδοση της Εταιρείας βάσει χρηματοοικονομικών, κυρίως, κριτηρίων και, δευτερευόντως, βάσει μη χρηματοοικονομικών κριτηρίων, σε σχέση με την αντίστοιχη προϋπολογισθείσα απόδοση που είχε τεθεί ως στόχος, βάσει του επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας, όπως αναπροσαρμόζεται, για καθεμιά εταιρική χρήση της ανωτέρω τριετούς χρονικής περιόδου. Τα κριτήρια απόδοσης θα επανεξετάζονται περιοδικά και θα τροποποιούνται ή/και αναπροσαρμόζονται, όποτε και όπως κρίνεται απαραίτητο, από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι ανταποκρίνονται κατά τον βέλτιστο τρόπο στις εκάστοτε τρέχουσες οικονομικές συνθήκες και στην επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας. Επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των σχετικών κριτηρίων απόδοσης παρατίθενται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

Για έκαστο των Καλυπτόμενων Προσώπων, εκ των οριζομένων ως δικαιούχων να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, το οποίο λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό, το ανώτατο (δυνητικά) όριο αμοιβής του βάσει του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Μεταβλητών Αποδοχών ορίζεται σε συνάρτηση με τον μισθό του, ανάλογα με την απόδοση της Εταιρείας. Οι λοιπές σταθερές αποδοχές, π.χ. σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο (συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του), επειδή διαμορφώνονται σε χαμηλό επίπεδο, δεν συμπεριλαμβάνονται στη βάση υπολογισμού του ανώτατου ορίου ετήσιων μεταβλητών αποδοχών με εφαρμογή του ανωτέρω ποσοστού. Σε περίπτωση Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που τυχόν δεν λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό, για τις ανάγκες υπολογισμού της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής του λαμβάνεται υπόψη τεκμαρτός μισθός που εμπίπτει εντός του εύρους μεταξύ του κατώτατου και του ανώτατου μισθού που λαμβάνονται από Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και καθορίζεται από την

Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας με βάση τα καθήκοντα του εν λόγω Μέλους και τους επιτευχθέντες από αυτό στόχους.
Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας σε ποσοστό 100% (του στόχου), η αντίστοιχη αμοιβή θα κυμαίνεται από 10% έως 30% (βάσει του ιεραρχικού επιπέδου) του ετήσιου βασικού μισθού. Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας σε ποσοστό άνω του 100% η αντίστοιχη αμοιβή αυξάνεται αναλογικά μέχρι ποσοστού απόδοσης 115% ή και άνω αυτού, οπότε η αμοιβή δύναται να κυμανθεί από 15% έως 45% του ετήσιου βασικού μισθού χωρίς δυνατότητα υπέρβασης αυτού (ανώτατο όριο). Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας κάτω του ποσοστού του 100% η αντίστοιχη αμοιβή μειώνεται αναλογικά μέχρι ποσοστού απόδοσης 70%, το οποίο ορίζεται ως το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο απόδοσης, οπότε η αμοιβή μπορεί να κυμανθεί από 5% έως 15% του ετήσιου βασικού μισθού. Σε περίπτωση απόδοσης της Εταιρείας κάτω του ελάχιστου αποδεκτού ποσοστού απόδοσης του 70% δεν θεμελιώνεται δικαίωμα αμοιβής (μηδενική αμοιβή). Οι αμοιβές υπολογίζονται και κατοχυρώνονται καθ' εκάστη εταιρική χρήση της ανωτέρω τριετούς χρονικής περιόδου, μετά τη συμπλήρωση της οποίας γίνεται η σχετική αξιολόγηση της επιτευχθείσας απόδοσης της Εταιρείας (αναφορικά με καθεμιά από τις σχετικές τρεις εταιρικές χρήσεις χωριστά). Μετά το πέρας κάθε τριετούς περιόδου του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Μεταβλητών Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των αντίστοιχων στόχων αναφορικά με καθεμιά από τις σχετικές τρεις εταιρικές χρήσεις του προγράμματος χωριστά. Τα τυχόν καθορισθέντα ποσά αμοιβών, συνολικά για την τριετή διάρκεια του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Μεταβλητών Αποδοχών, καταβάλλονται μετά τη συμπλήρωσή της. Οι σχετικές καταβολές είναι δυνατό να γίνονται μέσω συμμετοχής στα κέρδη της εταιρικής χρήσης (ή/και παρελθουσών χρήσεων) ή ως επιμίσθιο παραγωγικότητας (bonus) κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στους σχετικούς όρους της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, οι οποίοι εφαρμόζονται αναλογικά στην περίπτωση αυτή. Είναι δυνατό το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών να υπαχθεί / ενταχθεί σε ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα υπό τη διαχείριση ασφαλιστικής εταιρείας και οι καταβολές των σχετικών αμοιβών να γίνονται στο πλαίσιο αυτού. Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών είναι δυνατό να προβλέπει τη μη καταβολή και την απώλεια του δικαιώματος είσπραξης, εν όλω ή εν μέρει, των σχετικών αμοιβών υπό ορισμένες προϋποθέσεις, όπως σε περίπτωση πρόωρης οικειοθελούς αποχώρησης του δικαιούχου από την Εταιρεία, απόλυσης αυτού λόγω υπαιτιότητάς του, απατηλής συμπεριφοράς, κ.λπ.. Οι καταβληθείσες στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Μεταβλητών Αποδοχών αμοιβές δύνανται ν' ανακτηθούν, ανάλογα με τους ειδικότερους όρους εκάστου προγράμματος και σύμφωνα με τα οριζόμενα στον σχετικό όρο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

3.2.2.3 Πρόγραμμα παροχής δικαιωμάτων προαίρεσης (options) απόκτησης μετοχών (κατ' άρθρο 113 του ν.4548/2018) ή/και διάθεσης δωρεάν μετοχών (κατ' άρθρο 114 του ν.4548/2018) της Εταιρείας

Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής πρότασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η οποία διατυπώνεται ύστερα από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, μπορεί να θεσπισθεί:

(α) πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των, τυχόν, συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν.4308/2014, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 113 ν.4548/2018, ή/και

(β) πρόγραμμα διάθεσης δωρεάν μετοχών σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εφόσον αυτό αποφασιστεί από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων) και των τυχόν συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν.4308/2014, σύμφωνα με το άρθρο 114 ν.4548/2018.

3.2.2.4 Αναβολή καταβολής / ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αρνητικής αμοιβής (malus) ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής. Οι ρυθμίσεις αρνητικής αμοιβής (malus) δύνανται 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. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση. 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 Εταιρίας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

3.2.2.4.1 Αναβολή μεταβλητών αποδοχών

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, δύναται ν' αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών. Ομοίως, αν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά Μονάδα/Διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητικό τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών. Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους. 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.

3.2.2.4.2 Ανάκτηση μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρία 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 ανάκτηση / επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε.

3.3 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.3.1 Είδος αποδοχών

Στα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία ασχολούνται με την εν γένει προαγωγή των εταιρικών ζητημάτων, ασκούν τα προβλεπόμενα από το άρθρο 7 του ν.4706/2020 καθήκοντα και δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της Εταιρείας, δύναται να καταβάλλονται σταθερές / πάγιες αποδοχές για τη συμμετοχή τους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των Επιτροπών του, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον σχετικό όρο της παρούσας Πολιτικής.

Τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, προκειμένου να μην προκύπτει σύγκρουση συμφερόντων κατά την εκ μέρους τους διατύπωση απόψεων και ψηφοφορία κατά τη λήψη αποφάσεων από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Διευκρινίζεται ότι Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών) δύνανται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές για αρμοδιότητες, ρόλους, καθήκοντά τους και υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεών τους, ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
Τυχόν τέτοιες αμοιβές δεν καταλαμβάνονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών και θα καταβάλλονται υπό τις προϋποθέσεις και με την τήρηση της διαδικασίας παροχής άδειας για συναλλαγή με συνδεδεμένο μέρος των άρθρων 99 έως 101 του ν.4548/2018.
Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν λαμβάνουν αμοιβή για κανέναν λόγο, παρά μόνο για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή τις Επιτροπές του, με την επιφύλαξη τυχόν κάλυψης από την Εταιρεία επαγγελματικών εξόδων / δαπανών και πρόσθετες παροχές σε είδος κατά τα οριζόμενα στις επόμενες δύο παραγράφους.
Επιπλέον, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω δαπάνες περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή

σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στις Επιτροπές του και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

Επίσης, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου την κάτωθι πρόσθετη παροχή σε είδος: ασφάλιση αστικής ευθύνης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3.2 Προσδιορισμός «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» για τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (άρθρο 9 παρ. 2 περ. α' ν.4706/2020)

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρία, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 α) του ν.4706/2020.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της «σημαντικής αμοιβής ή παροχής», καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 α) του ν.4706/2020 και λαμβάνοντας υπόψη, κατ' αναλογία, τον ορισμό της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν.4706/2020, σύμφωνα και με το έγγραφο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με τίτλο «ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 1-24 ΤΟΥ Ν. 4706/2020 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ» με αρ. πρωτ. 428/21.02.2022, υπ' α/α 19, και με αρ. πρωτ. 1591/05.07.2021, υπ' α/α 15, ως εξής:

3.3.2.1 Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της, και με μη οριζόντια εφαρμογή της έννοιας αυτής σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να μη θεωρηθεί ότι υφίσταται μεταξύ αυτών και της Εταιρίας σχέση εξάρτησης υπό την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν.4706/2020. Τούτο δε, διότι θα πρέπει να λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη αφενός ποιοτικά χαρακτηριστικά της θέσης και των αρμοδιοτήτων που καλύπτει ή πρόκειται να καλύψει το εν λόγω μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, οι ικανότητες και τα προσόντα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, υποψηφίου ή μη. Ειδικότερα, για τον καθορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής λαμβάνονται υπόψη τα εξής ποιοτικά κριτήρια:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και τους βραχυπρόθεσμους στόχους αυτής ή τα εν γένει αποτελέσματά της. Δύναται, όμως, να συνδέεται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας.

- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων, που δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους.
- Η βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η προς ανάληψη θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η συμμετοχή του μέλους στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τυχόν έκτακτες εποπτικές επιτροπές αυτού.
- Ο εκτιμώμενος απαιτούμενος χρόνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του μέλους και ιδίως η συχνότητα των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.
- Οι δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η σημαντική διεθνής εμπειρία στον επιχειρηματικό καθώς και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.
- Τα επίπεδα αμοιβών Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς.

3.3.2.2 Ποσοτικά Κριτήρια

Πέραν των ως άνω ποιοτικών κριτηρίων, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής. Συγκεκριμένα, συνολικές πάσης φύσης αμοιβές, αποζημιώσεις και παροχές (συμπεριλαμβανομένης της ετήσιας σταθερής αμοιβής για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ή/και στις Επιτροπές του) καταβαλλόμενες από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, σε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ή τυχόν τρίτο πρόσωπο μέλος της Επιτροπής Ελέγχου της (μη μέλος Διοικητικού Συμβουλίου), οι οποίες υπερβαίνουν το ποσό των εκατό χιλιάδων ευρώ (€100.000,00) ετησίως, θεωρείται ότι αποτελούν «σημαντική αμοιβή ή παροχή» κατά την προεκτεθείσα έννοια. Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του ν.4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. Προς τούτο, δευτερευόντως δε και παράλληλα, ως κριτήριο λαμβάνεται υπόψη, αξιολογούμενο κατά περίπτωση, η περιοδικότητα και το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

3.4 Αποδοχές Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας (εφόσον οριστούν)

Αναφορικά με τις αμοιβές των, τυχόν, Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας (και των αναπληρωτών αυτών, αν υπάρχουν), είτε είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, είτε όχι, ισχύουν οι όροι της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών για την καταβολή αποδοχών σε Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, με τις ακόλουθες παρεκκλίσεις:

(α) Αν Γενικός Διευθυντής δεν έχει την ιδιότητα (Εκτελεστικού) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η τυχόν καταβαλλόμενη, εκ των μεταβλητών αποδοχών, αμοιβή συνιστάμενη σε

συμμετοχή στα κέρδη της εταιρικής χρήσης (ή/και παρελθουσών χρήσεων), καταβάλλεται σε αυτόν όχι στο πλαίσιο των εκ των κερδών αμοιβών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά στο πλαίσιο της καταβολής αμοιβής εκ των κερδών της Εταιρείας στους εργαζομένους της.

(β) Αναφορικά με τις πρόσθετες παροχές σε είδος, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στους Γενικούς Διευθυντές της (και τους αναπληρωτές αυτών, αν υπάρχουν) τη χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης.

3.5 Επισκόπηση αποδοχών

Συνοπτικά, η διάρθρωση των αποδοχών των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής διαμορφώνεται, όπως εμφανίζεται στον κατωτέρω πίνακα:

	§	ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ			
		ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ			ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΥΤΩΝ, ΛΟΙΠΑ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ
		ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ	ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ	
ΕΙΔΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	**3.1.1.1 & 3.2.1 & 3.3**	**ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**	**ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**	**ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**	**ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**
	3.1.1.1.1 & 3.2.1.1	Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου και τις Επιτροπές του	Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου και τις Επιτροπές του	Σταθερή (πάγια) αποζημίωση για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις και εν γένει εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου και τις Επιτροπές του	-
	3.1.1.1.2 & 3.2.1.2	Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων	-	-	Μισθός για την εκτέλεση οργανικών καθηκόντων
	3.1.1.1.3 & 3.2.1.3 & 3.3.1	Πρόσθετες παροχές σε είδος	Πρόσθετες παροχές σε είδος	Πρόσθετες παροχές σε είδος	Πρόσθετες παροχές σε είδος
	3.1.1.2 & 3.2.2	**ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**	**ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**	**ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**	**ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ:**
	3.1.1.2 & 3.2.2	**Ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών):**	**-**	**-**	**Ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών):**
	3.2.2.1.1	Συμμετοχή στα κέρδη της εταιρικής χρήσης (ή/και παρελθουσών χρήσεων).	-	-	Συμμετοχή στα κέρδη της εταιρικής χρήσης (ή/και παρελθουσών χρήσεων).
	3.2.2.1.2	Επιμίσθιο παραγωγικότητας (bonus).	-	-	Επιμίσθιο παραγωγικότητας (bonus).
	3.2.2.2	**Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών**	**-**	**-**	**Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών**
	3.2.2.3	**Συμμετοχή σε πρόγραμμα παροχής δικαιωμάτων προαίρεσης (options) απόκτησης μετοχών ή/και διάθεσης δωρεάν μετοχών της Εταιρείας.**	**-**	**-**	**Συμμετοχή σε πρόγραμμα παροχής δικαιωμάτων προαίρεσης (options) απόκτησης μετοχών ή/και διάθεσης δωρεάν μετοχών της Εταιρείας.**

4 Συμβάσεις Μελών Διοικητικού Συμβουλίου & τυχόν Γενικών Διευθυντών με την Εταιρεία

4.1 Διάρκεια συμβάσεων Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών

Η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους, τυχόν, Γενικούς Διευθυντές θα καθορίζεται κάθε φορά, ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, ύστερα από πρόταση εκ μέρους της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.

4.2 Όροι λήξης συμβάσεων Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Γενικών Διευθυντών – προθεσμία ειδοποίησης & καταβολή αποζημίωσης

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή με Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική εργατική νομοθεσία, ή/και όπως έχει καθοριστεί συμβατικά, ή/και όπως έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που ίσχυαν κατά το χρόνο σύναψης αυτής. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, υπό την ιδιότητά τους αυτή, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για τη με οποιονδήποτε τρόπο απώλεια της ιδιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η αξία τυχόν καταβολών που αφορούν διακοπή συνεργασίας με ένα Καλυπτόμενο Πρόσωπο, πέραν της τυχόν οφειλόμενης νόμιμης αποζημίωσης, καθορίζονται από τα αρμόδια για την αξιολόγηση του αποχωρούντος εταιρικά όργανα (το Διοικητικό Συμβούλιο και την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων), με διαδικασία αντίστοιχη της προβλεπόμενης για την αξιολόγηση του αποχωρούντος σε περίπτωση καταβολής έκτακτης αμοιβής. Κατά τις συνεδριάσεις των εταιρικών οργάνων που αφορούν καταβολές σχετικές με διακοπή συνεργασίας, δεν συμμετέχει το Καλυπτόμενο Πρόσωπο το οποίο αφορά η πληρωμή που εξετάζεται, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τον Κανονισμό της Εταιρείας.

Τυχόν καταβολές αμοιβών σχετικές με διακοπή συνεργασίας, πέραν της αποζημίωσης που προβλέπεται από το νόμο, αντικατοπτρίζουν την επίδοση που επετεύχθη από το Καλυπτόμενο Πρόσωπο σε βάθος χρόνου, καθ' όλη τη διάρκεια της συνεργασίας του με την Εταιρεία, και ιδίως τη συντελεσθείσα, βέβαιη συνεισφορά του στην επίτευξη των εταιρικών στόχων, την υλοποίηση της εταιρικής στρατηγικής και τη διαμόρφωση της εικόνας και της θέσης της Εταιρείας, μη αποκλειόμενης της εξέτασης και λοιπών, ειδικότερων κριτηρίων, σχετικών με τη θέση του αποχωρούντος Καλυπτόμενου Προσώπου, ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν ανταμείβονται οι χαμηλές επιδόσεις. Κατά την αξιολόγηση τέτοιων καταβολών υποχρεωτικά λαμβάνεται υπόψιν η χρηματοοικονομική θέση και η ρευστότητα της Εταιρείας. Οι καταβολές αυτές, ως πληρωμές σχετικές με διακοπή συνεργασίας, δεν υπόκεινται σε αναβολή και καταβάλλονται σύμφωνα με τις αποφάσεις των αρμοδίων εταιρικών οργάνων. Οι πληρωμές της συγκεκριμένης παραγράφου είναι δυνατόν να διέπονται από τις διατάξεις περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

5 Παρεκκλίσεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται, προσωρινά, παρέκκλιση από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με αιτιολογημένη απόφασή του, κατόπιν σχετικής εισήγησης – γνώμης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, το κρίνει απαραίτητο και υπό την προϋπόθεση, πάντως, ότι η σχετική παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Ενδεικτικοί λόγοι για την παρέκκλιση από την πλήρη εφαρμογή της Πολιτικής είναι δυνατόν να αποτελέσουν έκτακτες αμοιβές σε περιπτώσεις εξαιρετικής υπέρβασης στόχων από Καλυπτόμενα Πρόσωπα, οι όροι κατοχύρωσης αποδοχών, η αναβολή καταβολής ή η επιστροφή μεταβλητής αμοιβής. Τα στοιχεία της Πολιτικής Αποδοχών, ως προς τα οποία μπορεί να εφαρμοστεί η παρέκκλιση, μπορεί να συνίστανται στα ποσοστά επί των σταθερών αποδοχών, με τα οποία υπολογίζεται το ανώτατο όριο μεταβλητών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία μπορούν να καθορισθούν, κατά παρέκκλιση, σε υψηλότερα επίπεδα, ενδεικτικά, με σκοπό την προσέλκυση ή διακράτηση ικανών στελεχών με εξαιρετική απόδοση και συμβολή στις εργασίες, την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα αποτελέσματα της Εταιρείας. Οι σχετικές κατά παρέκκλιση αποδοχές συμπεριλαμβάνονται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρου 112 ν.4548/2018) που θα περιλαμβάνει σχετικές πληροφορίες.

6 Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

Ειδικότερα, για την αποφυγή / αποτροπή δημιουργίας και τη διαχείριση πιθανών ή γεγενημένων περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων εφαρμόζονται, μεταξύ άλλων μέτρων που τυχόν θα ληφθούν κατ' εκτίμηση των συγκεκριμένων περιστάσεων, τα συναφή μέτρα που καθορίζονται από την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας που προβλέπουν, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:
α) Την υποχρέωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (κατ' άρθρο 97 παρ. 1 β' του ν.4548/2018) να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με επάρκεια στα υπόλοιπα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:
i) τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους,
ii) κάθε σύγκρουση των συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν.4308/2014, η οποία ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, iii) κάθε σύγκρουση των συμφερόντων της Εταιρείας με τα συμφέροντα των προσώπων της παραγράφου 2 περ. α) του άρθρου 99 του ν.4548/2018, εφόσον έχουν σχέση με τα πρόσωπα αυτά.
β) Την αποχή των εμπλεκομένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας από συμμετοχή σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (ψηφοφορία) σχετικά με τα θέματα, για τα οποία υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων των ιδίων ή συνδεόμενων με αυτά προσώπων, κατά τα ανωτέρω (π.χ. για τον καθορισμό των αποδοχών των εν λόγω εμπλεκομένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου).

γ) Την κατά περίσταση ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ως προς την άσκηση των οποίων από το εν λόγω μέλος προκύπτει (γεγενημένη ή πιθανή) σύγκρουση συμφερόντων, σε άλλο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

δ) Την υποχρέωση τήρησης εμπιστευτικότητας.

ε) Την υποχρέωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας να δηλώνουν στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου κάθε συμμετοχή τους σε Διοικητικά Συμβούλια ή άλλης μορφής διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων – φορέων οιουδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

στ) Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υποχρεούνται να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιασδήποτε μορφής σε άλλες εταιρείες, αλλά και σε οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πριν από την εκλογή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

7 Κατάρτιση, Διάρκεια Ισχύος, Αναθεώρηση και έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, ως και κάθε αναθεώρηση / τροποποίηση αυτής, καταρτίζεται και εγκρίνεται με την εξής διαδικασία:

α) Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, κατά τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στον Κανονισμό Λειτουργίας της εν λόγω Επιτροπής, εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με τη διάρθρωση (συνιστώσες, κ.λπ.) των αμοιβών που υπάγονται στην Πολιτική Αποδοχών και τις γενικότερες παραμέτρους καθορισμού αυτών και διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν.4706/2020.

Κατά την περιοδική επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, κατά τα κατωτέρω αναφερόμενα, καθώς και για την κατάρτιση της εισήγησής της προς το Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με κάθε αναθεώρηση / τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας δύναται να συνεργάζεται και να ζητεί στοιχεία και την εν γένει συνδρομή κάθε αρμόδιας και εμπλεκόμενης διεύθυνσης ή μονάδας της Εταιρείας, ιδίως δε των Διευθύνσεων Ανθρώπινου Δυναμικού, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων (ενδεικτικά, αναφορικά με την επίδραση που μπορεί να έχει στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας ο τρόπος διάρθρωσης των μεταβλητών αποδοχών, σχετικά με τον έλεγχο της συμμόρφωσης της Εταιρείας με τις απορρέουσες από τη σχετικά εφαρμοστέα νομοθεσία υποχρεώσεις της), οι οποίες είναι αρμόδιες για την εν γένει εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών.

β) Στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με βάση την ως άνω εκάστοτε εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, καταρτίζει την έκθεση – πρότασή του επί της Πολιτικής Αποδοχών προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών.

γ) Ακολούθως, η εκάστοτε προτεινόμενη από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα

με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν.4548/2018. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος, με τον οποίο λήφθηκαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν. Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν δύναται να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών, υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, ως και όποτε άλλοτε κριθεί αναγκαίο ή σκόπιμο, η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών και υποβάλλει σχετική πρόταση προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας το οποίο υποβάλλει την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με την ανωτέρω διαδικασία. Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας δεν εγκρίνει την εκάστοτε προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, παρέχεται εξουσιοδότηση να τηρηθούν τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη αναληφθεί από την Εταιρεία πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης κατά τα ανωτέρω, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.