



**Πολιτική Αποδοχών
της «Ε. ΠΑΪΡΗΣ Ανώνυμος Βιομηχανική και
Εμπορική Εταιρεία Πλαστικών»**

Ασπρόπυργος, 19/06/2023



Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή – Σκοπός	3
2. Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής	4
3. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	5
3.1. Γενικά	5
3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	5
3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	6
3.2.1. Σταθερές Αποδοχές.....	7
3.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές	8
3.3.3. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει ειδικής σχέσης.....	10
3.4. Ειδικότερα: η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη.....	12
4. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	14
4.1. Σταθερές αποδοχές.....	14
4.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	15
5. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών ...	17
5.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.....	17
5.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών	17
6. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν.....	19
6.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών.....	19
6.1.1. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.....	20
6.2. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών	21
7. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής	22
7.1. Ισχύς.....	22
7.2. Δημοσιότητα	22

1. Εισαγωγή – Σκοπός

Η εταιρεία «Ε. ΠΑΪΡΗΣ Ανώνυμος Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία Πλαστικών» (εφεξής η «**Εταιρεία**») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου και των Διευθυντικών της Στελεχών (εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»), που στοχεύουν στο να συνεισφέρουν στη διαρκή προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα αυτής, χωρίς να αποκλείεται και η εξασφάλιση βραχυπρόθεσμης κερδοφορίας, η οποία όμως δε θα πρέπει να έρχεται σε αντίθεση με τους παραπάνω στόχους.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των μετόχων της, αλλά και των εμπλεκόμενων μερών, στο βαθμό που τα πρώτα δεν επισκιάζονται από τα δεύτερα. Θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «**Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων**») καθώς και η Διεύθυνση Προσωπικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρεία, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, ώστε να υφίσταται μία σύμπλευση της εν λόγω στρατηγικής με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και με τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες στον τομέα δραστηριοποίησης του κλάδου της Εταιρείας. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, του νόμου 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει [εφεξής ο «**Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης**»] και λοιπών βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Παράλληλα, η Εταιρεία έχει λάβει υπόψιν της για την κατάρτιση της παρούσας τις μισθολογικές και εργατικές συνθήκες των εργαζομένων της.

2. Πολιτική Αποδοχών - Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (Διευθύνων Σύμβουλος, Γενικοί Διευθυντές).

Με σχετική καταστατική πρόβλεψη η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών επεκτείνεται, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018, και στα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη της Εταιρείας, ως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, δεδομένου ότι και τα στελέχη αυτά συμβάλλουν στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Ειδικότερα, το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα:

1. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
2. Τα κάτωθι πρόσωπα (εφεξής από κοινού αναφερόμενα ως «Διευθυντικά Στελέχη»):
 - a. Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη (Διευθύνων Σύμβουλος, Επιτελικοί ή Γενικοί Διευθυντές)
 - b. Ανώτερα Διοικητικά στελέχη (Directors) (Διευθυντές & Επικεφαλής Μονάδων)

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 2 πρόσωπα από την Εταιρεία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης καθώς και η
- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 2 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που δε συνιστούν αποδοχές και αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.

3. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Γενικά

Οι σταθερές αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής αξίας της Εταιρείας, και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρείας.

Με την επιφύλαξη των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών, τα οποία δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς μεταβλητών αποδοχών, συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση της Εταιρείας, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Διευθύνων Σύμβουλος δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, οι οποίες συναρτώνται με την απόδοση των ιδίων και της Εταιρείας, αναλόγως των επιμέρους αποφάσεων της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της χρήσης, η οποία μέσω του Διοικητικού της Συμβουλίου σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να αποφασίζει επί των εν λόγω μη σταθερών αποδοχών.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Ειδικότερα, 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 υπόψιν: (α) του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της συναρτήσει του ωραρίου 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 μεγάλο και αλόγιστο χάσμα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου. Στόχο, αποτελεί παράλληλα, το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψιν ενός συγκρίσιμου δείγματος.

Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση.

3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται αμοιβή και λοιπές αποζημιώσεις για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και σε τυχόν επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι αμοιβές αυτές είναι αποκλειστικώς σταθερές και συναρτώνται με το χρόνο που αφιερώνουν αφενός στα γενικά καθήκοντα που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν επιτροπών του, καθώς στο ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση της Εταιρείας. Οι αμοιβές και κάθε είδους αποζημιώσεις τους επουδενί συμπεριλαμβάνουν

πρόσθετες αμοιβές (bonus), προγράμματα μακροπρόθεσμων κινήτρων, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοσή τους και κάθε άλλου είδους μεταβλητών αποδοχών. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να προκαταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εκάστοτε εταιρικής χρήσης.

Έτσι, ως προς τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του, καθώς και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή. Το πληρωτέο ποσό διαμορφώνεται βάσει του εκτιμώμενου συνολικού χρόνου και της συμμετοχής του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, καθώς και από το χρόνο που έκαστο εξ αυτών αφιέρωσε για την εν γένει εκτέλεση των καθηκόντων του (π.χ. ιδιαίτερες συναντήσεις μεταξύ Μη Εκτελεστικών Μελών για την επισκόπηση της δράσης των εκτελεστικών μελών ως προς τα εταιρικά ζητήματα, παρακολούθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής και της υλοποίησης αυτής από την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρείας, εποπτεία των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εκθέσεις προς τη Γενική Συνέλευση ξεχωριστές από εκείνες των εκτελεστικών μελών κ.λπ.), το οποίο όμως δεν δύναται να υπερβαίνει ένα ανώτατο όριο που θα αποφασίζει η Εταιρεία μέσω του Διοικητικού της Συμβουλίου σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων για κάθε εταιρική χρήση.

Ομοίως, σε περίπτωση Μη Εκτελεστικού Προέδρου, ή / και Αντιπροέδρου, οι τελευταίοι λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για την υλοποίηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τα παραπάνω.

Επιπροσθέτως, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν επιπλέον σταθερό ποσό για τυχόν πρόσθετες ευθύνες, όπως λ.χ. η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικότερα, μπορεί να ζητηθεί από μεμονωμένα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να αναλάβουν συγκεκριμένες έκτακτες εργασίες πέραν των βασικών καθηκόντων τους, που ανατίθενται από το Διοικητικό Συμβούλιο (λ.χ. συμμετοχή σε έκτακτες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.). Σε κάθε τέτοια περίπτωση, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει μία πάγια αμοιβή για τις εργασίες που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτών των αναθέσεων. Οι αμοιβές για έκτακτες αναθέσεις των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των [15.000] ευρώ ανά εταιρική χρήση, ανά άτομο.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Το σύνολο των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη, ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, και συγκεκριμένα:

1. **Σταθερές αποδοχές**, που αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (και τα Διευθυντικά Στελέχη, ως αναλύεται παρακάτω υπό 4), ανεξαρτήτως τυχόν κριτηρίων επιδόσεως.
2. **Μεταβλητές αποδοχές**, που επιβραβεύουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (και τα Διευθυντικά Στελέχη, ως αναλύεται παρακάτω υπό 4) για την απόδοσή τους και καθορίζονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, τα οποία ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να περιλαμβάνουν τον ετήσιο τακτικό μισθό, προαιρετικές παροχές σε είδος, καθώς επίσης μεταβλητές αποδοχές που δύνανται να αποτελούνται από ένα ετήσιο bonus, ορισμένο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών, διανομή μέρους των καθαρών κερδών της Εταιρείας, συνταξιοδοτικά προγράμματα και εν γένει προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, καθώς και λοιπές πρόσθετες μεταβλητές αμοιβές και αποζημιώσεις που εξαρτώνται από την απόδοση των ιδίων των Εκτελεστικών Μελών αλλά και της Εταιρείας.

Οι παραπάνω σταθερές και μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δύνανται να καταβάλλονται είτε υπό τη μορφή αμοιβής που χορηγείται από τα κέρδη χρήσεως που αφορά, είτε με επιβάρυνση των εξόδων της χρήσης. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελαχίστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δύνανται να προκαταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εταιρικής χρήσης στην οποία αφορούν. Καταβάλλονται με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Τα δεδομένα των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να καταβάλλονται ως διανομή μέρους των καθαρών κερδών. Αυτή η εναλλακτική διανομής μέρους των καθαρών κερδών της εταιρείας υπόκειται στην έγκριση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

3.2.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, προκειμένου να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής αξίας της Εταιρείας, και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρείας, σύμφωνα με τα ως άνω υπό 3.1. εκτεθέντα.

Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρεία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των εργαζομένων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρείας, ως αναλύεται παρακάτω υπό 3.2.2..

Συνεπώς και σχετικά με τις σταθερές αποδοχές, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, εντός του οποίου έχουν εκτελεστικές δραστηριότητες όσον αφορά στη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Οι εν λόγω σταθερές αποδοχές τους διαμορφώνονται βάσει του χρόνου που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τη συμμετοχή τους σε τυχόν επιτροπές αυτού, στις οποίες να μπορούν να συμμετάσχουν Εκτελεστικά Μέλη (λ.χ. εκτελεστική επιτροπή κ.λπ.) και συνίστανται σε βασική ετήσια αμοιβή.

Οι σταθερές αυτές αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται με επιταγές, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις, ενώ παράλληλα μπορούν να προκαταβάλλονται εντός της εταιρικής χρήσης.

3.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αλλά και λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας, ελέγχουν ετησίως την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και προτείνουν αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών – συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών – σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση μεταβλητών αποδοχών που τους αφορούν.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δυνητικά μπορεί να δώσει η Εταιρεία, με σχετική απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Τα σημαντικότερα εκ των κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών δύναται να είναι ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των προσώπων που λαμβάνουν τις μεταβλητές αυτές αποδοχές καθώς και με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρείας, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν καταρχήν μεταβλητές αποδοχές, δεδομένου ότι τα οικονομικά δεδομένα της Εταιρείας, κατά τη χρονική στιγμή σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν το επιτρέπουν.

Εντούτοις, εφόσον η Εταιρεία αποφασίσει ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρείας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται, τότε, τουλάχιστον: (α) θα πρέπει να καθοριστεί από την Εταιρεία ο τρόπος υπολογισμού και ο χρόνος καταβολής, (β) εφόσον αποφασιστεί διάθεση μετοχών, τότε θα πρέπει να καθοριστεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με βάση το άρθρ. 113 του ν. 4548/2018 ή / και το άρθρο 114 του ν. 4548/2018 και (γ) εφόσον αποφασιστούν μεταβλητές αποδοχές θα μπορούσαν να προβλεφθούν προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών (clawback).

Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρεία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

Ετήσιο Bonus

Τα κριτήρια απόδοσης για το δυνητικά χορηγούμενο ετήσιο bonus ευθυγραμμίζονται με τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας, όπως καθορίζονται από τις στρατηγικές προτεραιότητες αυτής. Το δυνητικά χορηγούμενο ετήσιο bonus των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοιχεί

στα προσωπικά και οικονομικά αποτελέσματα του προηγούμενου έτους, καθώς επίσης στη συνολική απόδοση της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη βασικούς δείκτες μέτρησης της κερδοφορίας. Οι κύριοι δείκτες επιδόσεων χωρίζονται σε αποτελέσματα οικονομικής φύσης, όπως τα έσοδα, τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων ή τα καθαρά κέρδη, και μη οικονομικής φύσης, όπως η προσωπική απόδοση, ποιοτικά ή επιχειρηματικά λειτουργικά κριτήρια. Οι στόχοι απόδοσης τίθενται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την έναρξη της περιόδου αναφοράς. Στο τέλος του οικονομικού έτους και εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων μπορεί να αξιολογεί την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών βάσει αυτών των προκαθορισμένων στόχων προκειμένου να καθορίσει τα ποσοτικά και ποιοτικά επιτεύγματα, και μπορεί να υποβάλλει αντίστοιχες προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα κριτήρια και οι στόχοι απόδοσης, και η ατομική απόδοση του προηγούμενου οικονομικού έτους, θα περιγράφονται στην έκθεση αποδοχών. Οποιαδήποτε σχετική κοινοποίηση θα παρέχεται με διαφανή τρόπο και με σεβασμό σε εμπορικές πληροφορίες ευαίσθητου περιεχομένου. Η αναλογία καθώς και το μέγιστο ποσό του ετήσιου μόνους καθορίζεται ως ποσοστό επί του βασικού ετήσιου μισθού του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Εφόσον πληρούνται οι στόχοι απόδοσης, το ετήσιο δυνητικά χορηγούμενο bonus των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καταβάλλεται τοις μετρητοίς ή με τραπεζική κατάθεση.

Συμμετοχή στα κέρδη

Η Εταιρεία, δυνάμει καταστατικής πρόβλεψης, έχει προβλέψει τη δυνατότητα της Γενικής Συνέλευσης όπως αποφασίσει την αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία θα συνίσταται σε συμμετοχή στα καθαρά κέρδη εταιρικής χρήσεως της Εταιρείας, κατ' άρθρο 109 παρ. 2 του ν. 4548/2018, και δη το προκύπτον υπόλοιπο αυτών που απομένει μετά την αφαίρεση των νομίμων κρατήσεων για το τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος στους μετόχους. Η Τακτική Γενική Συνέλευση στην εν λόγω απόφασή της, θα πρέπει να καθορίσει το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται κατ' αρχάς η παροχή κινήτρων στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε αυτά να μην περιορίζονται σε μία τυπική διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, αλλά να ενδιαφέρονται παράλληλα για την κερδοφορία της Εταιρείας.

Οι εν λόγω αμοιβές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων

Πρόγραμμα παροχής κινήτρων και διάθεσης μετοχών (Δικαιώματα προαίρεσης)

Γενικότερα, η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης, σύμφωνα με το άρθρο 113 Ν. 4848/2018 και με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας). Η συνολική ονομαστική αξία των μετοχών που διατίθενται στο πλαίσιο του παρόντος προγράμματος αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των ιδίων μετοχών που ενδέχεται να διαθέσει βάσει προγράμματος δωρεάν διάθεσης η Εταιρεία δεν επιτρέπεται να

υπερβαίνει, συνολικά, το 10% του καταβεβλημένου μετοχικού της κεφαλαίου, κατά τη στιγμή της λήψης της απόφασης για τη θέσπιση του προγράμματος. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να προβλέπεται αν για την ικανοποίηση του δικαιώματος προαίρεσης η Εταιρεία θα προβεί σε αύξηση του μετοχικού της κεφαλαίου ή / και εάν θα χρησιμοποιήσει ίδιες μετοχές που τυχόν έχει αποκτήσει. Σε κάθε περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός μετοχών που μπορεί να αποκτηθούν ή να εκδοθούν, αν οι δικαιούχοι ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, οι δικαιούχοι ή οι κατηγορίες αυτών, η διάρκεια του προγράμματος, ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος καθώς και κάθε άλλος συναφής όρος, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων εξόδου των δικαιούχων από το πρόγραμμα.

Κατά τη χρονική στιγμή θέσπισης και τροποποίησης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίστανται δικαιώματα συμμετοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.

Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης ιδίων μετοχών

Η Εταιρεία δύναται να θεσπίζει σύστημα προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 114 Ν. 4848/2018 και τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος, με σκοπό την επιβράβευση, προσέλκυση και συμμετοχή στην Εταιρεία με ικανών στελεχών από την αγορά (π.χ. sign-on bonus, bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κ.λπ.). Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κερτημένα δικαιώματα.

Κατά το χρόνο θέσπισης και τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίσταται θεσπισμένο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να συμπεριληφθούν οι βασικοί όροι του σε αυτήν.

Άλλες παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται παροχές σε είδος και εταιρικά μέσα, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου, ιδιωτικής ασφάλισης υγείας (συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης συζύγων και παιδιών), ομαδικών ασφαλιστικών συμβολαίων υγείας και ζωής, κάρτας καυσίμων, εταιρικής πιστωτικής κάρτας, φορητού υπολογιστή και θέσης στάθμευσης, που δεν αποτελούν αποδοχές. Η Εταιρεία δεν παρέχει προς το παρόν συνταξιοδοτική παροχή πέραν των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Οι παραπάνω επιπρόσθετες παροχές εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν αντίστοιχης εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το ετήσιο κόστος των προαναφερόμενων παροχών έχουν ως ανώτατο όριο το 10% των σταθερών ετήσιων αποδοχών ανά Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3.3. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει ειδικής σχέσης

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία δεν εξακολουθούν να λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά τα ως άνω και το σύνολο των αποδοχών τους ταυτίζεται με τη συμφωνηθείσα αμοιβή στο πλαίσιο επιμέρους συμβάσεων

μεταξύ της Εταιρείας και αυτών, ή και συνδεδεμένων με αυτούς προσώπων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014, για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, οι οποίες καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις με δύο (2) Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	Διάρκεια Σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης καταγγελίας	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας της σύμβασης
Ιωάννης Παΐρης	Αορίστου χρόνου	Τρείς μήνες	Δεν υπάρχει σχετικός όρος στη σύμβαση	Άνευ αιτίας και αζημίως
Εμμανουήλ Παΐρης	Αορίστου χρόνου	Τρείς μήνες	Δεν υπάρχει σχετικός όρος στη σύμβαση	Άνευ αιτίας και αζημίως

Εφόσον οι παραπάνω συμβάσεις δεν δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις σε βάρος της Εταιρείας πέραν από τις συνήθεις, καθώς βάσει του ύψους των αποδοχών, της οικονομικής κατάστασης και της εμπορικής δραστηριότητας της Εταιρείας, καθώς και του είδους των αναγκών που καλύπτονταν με αυτές, δεν εξέρχονται των ορίων των τρεχουσών συναλλαγών αυτής, δεν υπόκεινται στην έγκριση του εκάστοτε αρμοδίου εταιρικού οργάνου. Με βάση ειδική εσωτερική διαδικασία, θεσπισθείσα από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, αξιολογείται περιοδικά από αυτό και κατά τις διατάξεις του νόμου το κατά πόσον (εξακολουθούν να) πληρούνται οι συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Ακόμη, τα Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να έχουν συμβάσεις με την Εταιρεία λόγω αυτής της οργανικής τους σχέσης, οι βασικοί όροι των οποίων έχουν ως εξής:

Διάρκεια

Η διάρκεια των συμβάσεων των Εκτελεστικών Μελών υπό αυτή τους την ιδιότητα δεν δύναται να ξεπερνά τα τέσσερα (4) έτη, όση δηλαδή είναι και η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου. Με εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να εγκρίνει συμβάσεις αορίστου χρόνου ή / και να παρατείνει την ορισμένη διάρκεια αυτών, εφόσον συντρέχει ειδική περίπτωση.

Όροι λήξης Σύμβασης - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης με Εκτελεστικό Μέλος με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική νομοθεσία.

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης

Τα Εκτελεστικά Μέλη, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους ή άλλως, όπως κι αν προκύπτουν.

3.4. Ειδικότερα: η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 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 συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του 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 Εταιρεία, 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, κατ' άρθρο 9 παρ. 2(α) του ν. 4706/2020 στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών ως εξής:

A. Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της *σημαντικής αμοιβής ή παροχής* καθορίζεται αφενός δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της και τη μη οριζόντιας της έννοιας αυτής σε όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να μη θεωρηθεί ότι υφίσταται μεταξύ αυτών και της Εταιρείας 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. Δύναται, όμως, να συνδέονται 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 δύναται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους.
- Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- 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 και ιδίως η συχνότητα των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.

B. 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, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία ισούται ή ξεπερνάει, το έτος και ανά άτομο, το 0.2 % του συνόλου των λειτουργικών εξόδων της Εταιρείας ή/και το 2% των καθαρών κερδών αυτής για την εταιρική χρήση στην οποία αφορά η αμοιβή ή η παροχή αυτή, ενώ σε κάθε περίπτωση σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία είναι μεγαλύτερη των [15.000] ευρώ, το έτος και ομοίως ανά άτομο.

Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

4. Δομή και Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που δύνανται να καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, μεταβλητές αποδοχές, επικουρικές πληρωμές ή παροχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση ή συνταξιοδότηση του Διευθυντικού Στελέχους.

Το σύνολο των αποδοχών δύναται να περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Έτσι, οι αποδοχές διακρίνονται σε: σταθερές, οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και σε μεταβλητές: πρόσθετες, δηλαδή, έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus ή μακροπρόθεσμων κινήτρων (βλ./ και παραπάνω υπό 3.2. τον ορισμό αυτών).

Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμειφθεί η υπερπροσπάθεια, η υπεραπόδοση και οι επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών, σε συνάρτηση με εκείνες της Εταιρείας ή/και οι αυξημένες υποχρεώσεις που προκύπτουν από ειδικούς συμβατικούς όρους, που ενδέχεται να υπάρχουν. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Τα Διευθυντικά Στελέχη λαμβάνουν κατά κύριο λόγο σταθερές αποδοχές, ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους.

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των Διευθυντικών Στελεχών που διαθέτουν τα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία, θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές που τους χορηγούνται να είναι ανταγωνιστικές. Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας, σε κάθε δε περίπτωση αυτές δε θα πρέπει να δημιουργούν αλόγιστο και αδικαιολόγητο χάσμα μεταξύ των μισθολογικών και λοιπών εργασιακών συνθηκών που αφορούν στους λοιπούς εργαζομένους της Εταιρείας.

Οι συνυπολογιζόμενες συνιστώσες κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι κατά κύριο λόγο:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο,
- η προηγούμενη εμπειρία,
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας,
- η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης (potential),
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας και η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας σε σχέση με τους εργαζομένους αυτής,
- η ανάγκη για προσέλκυση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία,
- το κλίμα που επικρατεί στην ελληνική αγορά και οικονομία,
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.), καθώς και

- ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας.

Ως προς τις σταθερές αποδοχές, η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στη διασφάλιση, αφενός του ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν βασικές αρχές της και αφετέρου του ότι παράλληλα προωθούν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας και αποτελούν συνάρτηση τόσο της απόδοσης (performance) και των δυνατοτήτων (potential) των Διευθυντικών Στελεχών, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς του τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας και άλλων ομοειδών εταιριών, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές έρευνες αμοιβών, ούτως ώστε να προσελκύονται αξιόλογα στελέχη, να παραμένουν και να εξελίσσονται στην Εταιρεία, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.

Υψηλότερες αποδοχές δύναται να διαμορφώνονται για τα Διευθυντικά Στελέχη με ρόλους εξειδικευμένους, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας, ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και εξαιρετικής αξιολογούμενης απόδοσης.

Κατά τη διαμόρφωση της παρούσας πολιτικής αποδοχών, αναφορικά με τα Διευθυντικά Στελέχη, ελήφθησαν εξίσου υπόψιν οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, συνυπολογίσθηκε κυρίως, (α) ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας, συναρτήσει του ωραρίου αυτών, (β) το ακαδημαϊκό τους υπόβαθρο, (γ) η επαγγελματική τους εμπειρία και (δ) η βαρύτητα της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται. Διαμορφώθηκε, συνεπώς, από την Εταιρεία αναλόγως την παρούσα πολιτική αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται μεγάλη ψαλίδα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Διευθυντικών της Στελεχών. Παράλληλα, ένας ακόμη στόχος και εδώ είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψιν ενός συγκρίσιμου κάθε φορά δείγματος.

4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Τα Διευθυντικά Στελέχη δεν αμείβονται καταρχήν με μεταβλητές αποδοχές. Εντούτοις, με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα Διευθυντικά Στελέχη ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις, βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Εφόσον αποφασιστεί να χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές τότε αυτές δύναται να συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρείας και του Ομίλου.

Ενδεικτικά κριτήρια, βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών, έχουν ως ακολούθως:

- Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.
- Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία.
- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Η Εταιρεία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε

συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρείας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο.

5. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών

5.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Σε περίπτωση που αποφασιστεί η καταβολή στα υποκείμενα στην παρούσα πρόσωπα μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρεία θα πρέπει να φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά.

Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που χορηγηθούν οι τελευταίες, θα πρέπει να τίθενται από την Εταιρεία συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου, ενώ παράλληλα θα πρέπει να εφαρμόζονται σωρευτικά και οι παρακάτω αρχές :

- Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών του ιδίου έτους.
- Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν υπερβαίνει το 200% των σταθερών για κάθε τυχόν αμειβόμενο με μεταβλητές αποδοχές υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο. Η Γενική Συνέλευση εγκρίνει την υψηλότερη αναλογία βάσει λεπτομερούς εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής αντίστοιχης εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, στην οποία αναφέρονται οι λόγοι και η έκταση εφαρμογής της επιδιωκόμενης έγκρισης, περιλαμβανομένων του αριθμού των απασχολούμενων το οποίο αφορά, των καθηκόντων τους και του αναμενόμενου αντίκτυπου ως προς την κερδοφορία της Εταιρείας.

5.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών

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

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

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, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών.

Ομοίως, εάν 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 Προσωπικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών 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.

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

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρεία από υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του 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.

6. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν

6.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών αυτής, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά τη διαμόρφωση των κατευθυντηρίων γραμμών για το σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών και την περιοδική παρακολούθηση της εφαρμογής της, λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρείας.

Η Διεύθυνση Προσωπικού συνδράμει στη σύνταξη της Πολιτικής Αποδοχών, συντονίζοντας την συμβολή των λοιπών Διευθύνσεων και Μονάδων της Εταιρείας, που σχετίζονται με τον κλάδο των αποδοχών (τμήμα κανονιστικής συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνου, εσωτερικού ελέγχου και οικονομικού), προκειμένου να εξασφαλίζεται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια της πολιτικής με τη συνολική λειτουργία της Εταιρείας. Επίσης, η Διεύθυνση Προσωπικού ενημερώνει ετησίως την Επιτροπή Αποδοχών για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την καταβολή αυτών.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την ευθυγράμμισή της με τους κινδύνους που διατρέχει η Εταιρεία, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και αφετέρου εισηγείται διορθωτικές ενέργειες, σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται επίσης το ύψος των συνολικών αμοιβών για τις μεταβλητές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο και αποφασίζει την κατανομή τους μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αμοιβών.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Επιτροπή Ελέγχου, η οποία απολαμβάνει ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των σχετικών καθηκόντων της.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον αυτής κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό τους ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της τελευταίας. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή / και των Διευθυντικών Στελεχών.

6.1.1. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων¹

Μεταξύ των κυρίων καθηκόντων της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών, τόσο σε εταιρικό όσο και σε επίπεδο ομίλου, ώστε οι αποδοχές καθαυτές, αλλά και τα κριτήρια διαμόρφωσης αυτών, να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας και του ομίλου της, όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις συνθήκες του τομέα δραστηριοποίησής της.

Αναφορικά με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχει τις κάτωθι βασικές αρμοδιότητες:

- Η υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετησίων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον χορηγούνται τέτοιες.
- Η εξέταση και υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν τούτο απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών, εφόσον διατίθενται.
- Η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντικών Στελεχών, ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών, εφόσον δίδονται,.
- Η τακτική επανεξέταση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών, καθώς και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την Εταιρεία.
- Η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντικών Στελεχών.
- Η εξέταση των παρεχόμενων δια της ετησίας έκθεσης αποδοχών πληροφοριών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- Διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο ως προς την ανάγκη για εκ νέου έγκριση της παρούσας από τη Γενική Συνέλευση, λόγω του ότι έχει τυχόν σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες αυτή καταρτίστηκε.

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

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά και τουλάχιστον τέσσερις (4) φορές ανά έτος, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.

¹ Σημειώνεται, ότι για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών εδώ αποτυπώνονται μόνον οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αναφορικά με το σκέλος της λειτουργίας της ως επιτροπής αποδοχών και αμοιβών και πάλι όχι εξαντλητικά. Το παρόν κεφάλαιο ισχύει με την επιφύλαξη και συμπληρωματικά με τα οριζόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της από την Εταιρεία παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

6.2. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, θα πρέπει από μέρους της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αφενός να εντοπίζεται, να χαρακτηρίζεται και να αξιολογείται το εκάστοτε τυχόν ανακύπτον περιστατικό σύγκρουσης συμφερόντων και αναλόγως της σημαντικότητάς του (materiality) και αφετέρου, να υποδεικνύεται ενδεικτικώς και κατά περίπτωση: η απαγόρευση στα εμπλεκόμενα πρόσωπα συμμετοχής σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με το θέμα του περιστατικού, η εξαίρεσή τους από επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα, ο περιορισμός πρόσβασής τους σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό, όπως και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων τους σε άλλα πρόσωπα.

7. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής

7.1. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται **το πρώτον** σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θεωρείται πως ισχύει από την έναρξη της εταιρικής χρήσης του 2019 και τροποποιήθηκε δυνάμει της από 2.7.2021 απόφασης της τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την αρχική ως άνω έγκρισή της δυνάμει της από 20.12.2019 απόφασης της έκτακτης Γενικής Συνέλευσης, εκτός εάν στο ενδιάμεσο χρονικό αυτό διάστημα αποφασιστεί η εκ νέου τροποποίησή της σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές προβλέψεις. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες αυτή καταρτίστηκε, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την αρχική έγκρισή της.

7.2. Δημοσιότητα

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης επί αυτής, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.pai.gr, χωρίς χρέωση, για όσο διάστημα παραμένει σε ισχύ.