

2η Τακτική Γενική Συνέλευση
Πέμπτη, 4 Ιουλίου 2019, ώρα 11:00
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ
ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ “ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ”
ΚΑΙ ΜΕ ΤΟΝ Δ.Τ.
«ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΕ»
Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 141287501000

Ως προτείνεται προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 04.07.2019

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πολιτική αποδοχών έχει ως στόχο να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της Εταιρίας, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και δημιουργώντας ανταγωνιστικές συνθήκες για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών και εξειδικευμένων Συμβούλων.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών της εταιρείας με την επωνυμία «ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.» (εφεξής «η Εταιρία») ενσωματώνει τις ρυθμίσεις του άρθρου 110 με τίτλο «Πολιτική αποδοχών (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828/ΕΕ)» και του άρθρου 111 με τίτλο «Περιεχόμενο της πολιτικής αποδοχών (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828/ΕΕ)» του Ν. 4448/2018 (ΦΕΚ Α' 104/13.06.2018) αναφορικά με τις αποδοχές του προσωπικού της, όπως αυτό ορίζεται στα ανωτέρω άρθρα.

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρίας διαμορφώνεται με βάση την εσωτερική οργάνωση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της και πάντα σύμφωνα με τους στόχους, τις αξίες και την στρατηγική της. Επίσης, διέπεται από τους κανόνες, τους όρους και τους περιορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, ευθυγραμμίζεται με τα συμφέροντα των μετόχων και των εμπλεκόμενων φορέων (stakeholders). Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών συνάδει με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και δεν επιτρέπει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατοι προς το προφίλ κινδύνου, τους κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα της Εταιρίας.

Βασικά σωρευτικά κριτήρια για τον καθορισμό και την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας είναι :

- η εσωτερική της οργάνωση,
- η φύση και το εύρος των δραστηριοτήτων της,
- η ευθυγράμμιση της Πολιτικής με τους στόχους, τις αξίες και την στρατηγική της,
- τα συμφέροντα της Εταιρίας, των θυγατρικών της και των επενδυτών.

1. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στόχος της παρούσας πολιτικής είναι η προαγωγή της διαφάνειας και της αναλογικότητας στις αμοιβές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των υψηλόβαθμων στελεχών της Εταιρίας, η δίκαιη και εύλογη αμοιβή αυτών σύμφωνα με τη θέση που καταλαμβάνουν και τη σοβαρότητα και την ευθύνη αυτής. Η παρούσα πολιτική αποσκοπεί περαιτέρω στην εφαρμογή των αρχών της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης (good corporate governance) στις αμοιβές των υψηλόβαθμων στελεχών της Εταιρίας, ώστε να εξασφαλίζεται η ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους προς όφελος της Εταιρίας και των μετόχων αυτής.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

2.1. Σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο (άρθρα 110 επ. Ν. 4448/2018) η Πολιτική Αμοιβών και Παροχών θα πρέπει να εφαρμόζεται στις κατηγορίες υπαλλήλων, οι οποίες περιλαμβάνουν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, αν υπάρχει, στον Γενικό Διευθυντή ή τον αναπληρωτή του.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η Πολιτική Αμοιβών και Παροχών εφαρμόζεται στις ακόλουθες κατηγορίες στελεχών/ υπαλλήλων της Εταιρίας:

- στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.

2.2. Η παρούσα εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρία καθώς και σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα υπέρ των διοικητικών στελεχών στα οποία εφαρμόζεται.

Η Πολιτική Αμοιβών και Παροχών υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης. Η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας υιοθετεί και εγκρίνει την Πολιτική Αμοιβών και Παροχών και το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την επίβλεψη της εφαρμογής της. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αμοιβών και Παροχών είναι δεσμευτική. Συγκεκριμένα, τα καθήκοντα που αναφέρονται παραπάνω αναλαμβάνονται μόνο από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Η Πολιτική Αμοιβών και Παροχών αξιολογείται περιοδικά από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να συνάδει με τους εκάστοτε στρατηγικούς στόχους του Ομίλου. Εξετάζεται επίσης κατά πόσο η Πολιτική ανταποκρίνεται στις συνθήκες και τα δεδομένα τόσο της αγοράς όσο και του ίδιου του Ομίλου και κατά πόσο αυτά δικαιολογούν την αναθεώρηση, η οποία γίνεται με τη συμμετοχή των Λειτουργιών Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου και άλλων Υπηρεσιών Διοίκησης.

2.3. Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα προαναφερόμενα πρόσωπα, άμεσα ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά

επαγγελματικών υπηρεσιών μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

2.4. Σχήματα και κριτήρια αμοιβών

Τα σχήματα αμοιβών που η Εταιρία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά, στα μέλη του ΔΣ είναι:

- Πάγια αμοιβή/αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ,
- Μηνιαία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρία,
- Αμοιβή σταθερή βάσει της θέσης που κατέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο
- Παροχή διευκολύνσεων με τη μορφή της μη χρηματικής απολαβής.

2.5 Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής οι όροι «σταθερές» και «μεταβλητές» αποδοχές έχουν την ακόλουθη έννοια:

- Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές, οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των μελών ΔΣ.
- Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές, οι οποίες συνδέονται με τις επιδόσεις των μελών ΔΣ, ιδίως αναφορικά με την επίτευξη των εκ των προτέρων καθορισμένων στόχων.

Δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του ΔΣ και τα στελέχη της Εταιρίας.

Επιπρόσθετα, ορισμένες παροχές μπορεί να δίνονται σε συγκεκριμένα μέλη του ΔΣ, αναλόγως των αναγκών της θέσης που κατέχουν και του επίπεδου ευθύνης τους όπως, ενδεικτικά, η χρήση κινητού τηλεφώνου, πιστωτικής κάρτας και η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου. Οι προαναφερόμενες παροχές δεν παρέχονται σε

συνάρτηση των επιδόσεων τους και δεν συνδέονται με κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ-ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η πολιτική αποδοχών στηρίζεται στις παρακάτω βασικές αρχές:

- Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και των θυγατρικών αυτής, των μετόχων της εταιρίας, περιλαμβάνει δε μέτρα με τα οποία αποθαρρύνεται η σύγκρουση συμφερόντων. Λόγω δε της ιδιαίτερης φύσης της Εταιρίας ως εταιρίας που εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον δεν θα καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές. Επιπρόσθετα λόγω και της ιδιαιτερότητας της ως εταιρίας συμμετοχών, η Πολιτική Αμοιβών και Παροχώνθα προσβλέπει στη δημιουργία προστιθέμενης αξίας στις λειτουργίες της συγγενούς εταιρίας ΑΔΜΗΕ ΑΕ.
- Οι αποδοχές των ανώτερων στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου και της κανονιστικής συμμόρφωσης εποπτεύονται και αυτές άμεσα από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.
- Τα μέλη ΔΣ που έχουν επιφορτιστεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν, έχουν τις κατάλληλες εξουσίες και αμείβονται ανεξαρτήτως των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.
- Οι συνολικές αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές και επικουρικές. Δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του ΔΣ και τα στελέχη της Εταιρίας.

4. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι αποδοχές που καταβάλλει η Εταιρία διακρίνονται σε σταθερές και επικουρικές έχουν δε την έννοια που τους αποδίδεται στο σημείο 2.5 της παρούσας πολιτικής. Σημειώνεται ότι οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το μέλος ή το στέλεχος και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του.

Οι σταθερές αποδοχές των στελεχών της Εταιρίας αποτελούνται από την πάγια μηνιαία αποζημίωση αλλά και την αμοιβή ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης.

Ακόμη, το ύψος των σταθερών αποδοχών προκύπτει συνεκτιμώντας τις γνώσεις, την εμπειρία, τη θέση και την αξιολόγηση κάθε στελέχους.

Οι σταθερές αποδοχές της κάθε θέσης μέλους προσδιορίζονται κατόπιν απόφασης της διοίκησης αναλόγως των γνώσεων, της εμπειρίας και της θέσης.

4.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν βασική αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Ο μη εκτελεστικός Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για την εκτέλεση του ρόλου τους.

Στα μη εκτελεστικά μέλη καταβάλλεται πρόσθετο σταθερό ποσό για πρόσθετες ευθύνες, όπως η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές το οποίο εγκρίνεται. Στα μη εκτελεστικά μέλη που απασχολούνται με ειδική σύμβαση εργασίας στην εταιρία ή στις θυγατρικές αυτής δύναται να καταβάλλεται και αμοιβή μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Το πληρωτέο ποσό λαμβάνει υπόψη τη χρονική δέσμευση και τη συμμετοχή του μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών από τη Γενική Συνέλευση.

4.2 Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερή κατ' έτος αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η Εταιρία δύναται να καταβάλλει επιπρόσθετη αμοιβή των σταθερών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει ειδικής σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής κ.λπ. που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1.1.2019. Οι συμβάσεις του Διευθύνοντα Συμβούλου, του εκτελεστικού Προέδρου και Αντιπροέδρου και των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ορισμένου χρόνου. Η προθεσμία ειδοποίησης καταγγελίας, οι όροι και η αποζημίωση καταγγελίας διέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία αλλά και όσα ειδικότερα ορίζονται σε κάθε σύμβαση.

4.3 Αποδοχές Διευθυντικών Στελεχών

Η Πολιτική Αποδοχών για τα Διευθυντικά Στελέχη καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, επικουρικές πληρωμές ή παροχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση του Διευθυντικού Στελέχους. Οι αποζημιώσεις διακοπής της εργασιακής σχέσης, σε περίπτωση που υπερβαίνουν τα οριζόμενα από το Νόμο, σχετίζονται με τις επιτευχθείσες επιδόσεις καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου δραστηριότητας και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβουν την αποτυχία.

Οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών στις ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου είναι σταθερές, για να αντανakλούν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους. Έχοντας ως δεδομένο αυτό, θα πρέπει να είναι εμφανές ότι η μη καταβολή των

μεταβλητών αποδοχών δεν δημιουργεί πρόβλημα στα Διευθυντικά Στελέχη για τη διατήρηση του βιοτικού τους επιπέδου.

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 των εργαζομένων να είναι ανταγωνιστικές. Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον χρηματοπιστωτικό τομέα όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι:

1. το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
2. η προηγούμενη εμπειρία
3. το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
4. η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας. Η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
5. οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
6. η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
7. η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
8. το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
9. ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
10. δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.)
11. ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Η προθεσμία ειδοποίησης καταγγελίας, οι όροι και η αποζημίωση καταγγελίας διέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία αλλά και όσα ειδικότερα ορίζονται σε κάθε σύμβαση.

Το ανώτατο όριο αμοιβών για τα διευθυντικά στελέχη είναι αυτό της θέσης του Προέδρου.

4.4 Ύψη Αποδοχών

Οι ανώτατες ετήσιες αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. για τα έτη 2019-2022 καθορίζονται ως ακολούθως:

- (i) Πρόεδρος: €40.000,00€
- (ii) Διευθύνων Σύμβουλος: €57.000,00€

Ο μη εκτελεστικός πρόεδρος λαμβάνει την αμοιβή που προβλέπεται ανωτέρω. Εάν ο πρόεδρος είναι εκτελεστικός τότε το πρόσωπο αυτό θα λαμβάνει την αμοιβή του Διευθύνοντος.

- (ii) Αντιπρόεδρος: 30.000,00€
- (iii) Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: €400 ανά συνεδρίαση

Περαιτέρω, οι αμοιβές των Μελών των ακόλουθων Επιτροπών του Δ.Σ. για το έτος 2019-2022 καθορίστηκαν ως ακολούθως:

- (i) Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου: € 250 ανά συνεδρίαση
- (iii) Μέλος της Επιτροπής Διαχείρισης Κινδύνων: €250 ανά συνεδρίαση

Επιπρόσθετα, οι Διοικητικοί Σύμβουλοι θα δικαιούνται επίσης να πληρώνονται τα έξοδα μετακίνησης, ξενοδοχείου και άλλα λογικά έξοδα, στα οποία υποβάλλονται για να παρευρίσκονται σε συνεδριάσεις των Διοικητικών Συμβούλων ή για να επιστρέφουν από αυτές, εφόσον έχουν την κατοικία τους εκτός του Νομού όπου βρίσκεται η έδρα της Εταιρίας, ή τα οποία οι Διοικητικοί Σύμβουλοι έχουν υποστεί με οποιοδήποτε άλλο τρόπο σε σχέση με τις εργασίες της Εταιρίας. Τα ανωτέρω έξοδα θα ελέγχονται και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και θα καταβάλλονται είτε προϋπολογιστικά (με μεταγενέστερη απόδοση λογαριασμού) είτε απολογιστικά.

5. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρίας είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας.

Η συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρίας ορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και δεν περιλαμβάνει περαιτέρω καλύψεις ή προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

6. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, επειδή το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας είναι περιορισμένα, δεν έχει κριθεί σκόπιμη η σύσταση Επιτροπής Αποδοχών.

7. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ.

Λεπτομέρειες της Πολιτικής Αμοιβών και Παροχών της Εταιρίας, όπως κάθε φορά επικαιροποιείται και ισχύει αναρτώνται στην ιστοσελίδα της Εταιρίας και είναι ελεύθερα διαθέσιμες στο κοινό. Επιπλέον, στοιχεία σχετικά με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Αμοιβών και Παροχών της Εταιρίας και δήλωση με την οποία κοινοποιείται στο επενδυτικό κοινό ο τρόπος πρόσβασης σε αυτή και η δυνατότητα λήψης αντιγράφου της, περιλαμβάνονται σε όλα τα ενημερωτικά έγγραφα για τους επενδυτές σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Οι επενδυτές δύνανται να λαμβάνουν δωρεάν αντίγραφο της πολιτικής αποδοχών της Εταιρίας σε έντυπη μορφή, κατόπιν προηγούμενου αιτήματός τους.

8. ΙΣΧΥΣ & ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική τίθεται, σε ισχύ έπειτα από την υιοθέτηση της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας. Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αμοιβών και Παροχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η ισχύς της είναι άμεση εκτός αν οριστεί διαφορετικό χρονικό διάστημα από τη Γενική Συνέλευση αντικαθιστώντας οποιοδήποτε παλαιότερο Κανονισμό Λειτουργίας, Καταστατικό ή Οδηγία.

Η Εταιρία υποχρεούται να υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αμοιβών και Παροχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

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

Παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα για τις σταθερές ή έκτακτες αποδοχές μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, εφόσον η τυχόν παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Στο άρθρο 112 παρ. 2 (ζ) του Ν. 4548/2018 προβλέπεται ότι πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής έναντι των οποίων σημειώθηκε παρέκκλιση. Η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Για το λόγο αυτό η έγκριση σχεδίου νέας ή αναθεωρημένης πολιτικής αποδοχών, η οποία είναι υποχρεωτική κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, γίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, το εμπλεκόμενο πρόσωπο

απέχει από την ψηφοφορία για τη λήψη αποφάσεως επί του θέματος που το αφορά σύμφωνα με το άρθρο 97 παρ. 3 του Ν. 4548/2018

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

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών θεσπίσθηκε και εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας της [4.7.2019 ή οποιαδήποτε τυχόν επαναληπτική ή μετ' αναβολήν αυτής Γενική Συνέλευση], σύμφωνα με τα άρθρα 110-111 του Ν. 4548/2018. Τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης είχαν ως ακολούθως:

.....