



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ “ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ”
ΚΑΙ ΜΕ ΤΟΝ Δ.Τ.
«ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΕ»
Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 141287501000

Αναθεωρημένη Έκδοση

Όπως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 25^{ης} Ιουλίου 2023

Πίνακας Περιεχομένων

Παρακολούθηση Αρχείου	3
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	5
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	6
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	7
5. ΣΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ	8
6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ-ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	10
7. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	10
α.) Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	11
β.) Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	11
γ.) Αποδοχές Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρίας.....	12
8. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	12
9. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	13
10. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ. 15	
11. ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	15
12. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	16
13. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	17
13.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών	17

Παρακολούθηση Αρχείου

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίησης	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	04.07.2019	1 ^η Έκδοση – αρχική σύμφωνα με τον ν.4548/2018
02	25.07.2023	2 ^η Έκδοση εκδίδεται λόγω λήξης της 1 ^{ης} , σύμφωνα με τον ν.4548/2018 και σε συμμόρφωση με το ν.4706/2020, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και τις οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. 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.

1.2. Η παρούσα πολιτική αποδοχών της εταιρείας με την επωνυμία «ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.» (εφεξής «η Εταιρία») ενσωματώνει τις ρυθμίσεις του άρθρου 110 και του άρθρου 111 του Ν.4548/2018 (ΦΕΚ Α' 104/13.06.2018) αναφορικά με τις αποδοχές του προσωπικού της, όπως αυτό ορίζεται στα ανωτέρω άρθρα.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. Η Πολιτική Αποδοχών αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρίας, όπως αυτά ορίζονται στην παρούσα.

1.6. Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα προαναφερόμενα πρόσωπα, άμεσα από την εταιρεία 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. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

2.1. Στόχος της παρούσας πολιτικής είναι η προαγωγή της διαφάνειας και της αναλογικότητας στις αμοιβές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, η δίκαιη και εύλογη αμοιβή αυτών σύμφωνα με τη θέση που καταλαμβάνουν και τη σοβαρότητα και την ευθύνη αυτής.

2.2. Επίσης σκοπό έχει να διασφαλίσει ότι οι αμοιβές και παροχές συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής των εμπλεκόμενων και ότι αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, καθώς επίσης ότι αμείβονται με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους μετόχους και τους εργαζομένους της.

2.3. Η παρούσα πολιτική αποσκοπεί περαιτέρω στην εφαρμογή των αρχών της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης (good corporate governance) στις αμοιβές των στελεχών της Εταιρείας όπως αυτά αναφέρονται ανωτέρω, ώστε να εξασφαλίζεται η βέλτιστη άσκηση των καθηκόντων τους προς όφελος της Εταιρείας και των μετόχων αυτής.

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

- α.) τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας,
- β.) τις διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων προαίρεσης, του δικαιώματος συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου στα κέρδη της εταιρείας και όλων των επιμισθίων και άλλων επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, υποδεικνύοντας τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά,
- γ.) τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας,
- δ.) σαφή, περιεκτικά και διαφοροποιημένα κριτήρια για τη χορήγηση των υπό β', μεταβλητών αποδοχών και ιδίως τα κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης που εφαρμόζονται για τη

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

χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται σκόπιμο, των κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη,

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

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

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

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

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

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

3.1. Σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο (άρθρα 110 επ. Ν. 4548/2018) η Πολιτική Αποδοχών θα πρέπει να εφαρμόζεται στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις) και στα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας.

3.2. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στις ακόλουθες κατηγορίες προσώπων της Εταιρίας:

- Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου.
- Στα Διευθυντικά Στελέχη, τα οποία αποτελούνται από τους Επικεφαλής των Μονάδων α) Εσωτερικού Ελέγχου β) Κανονιστικής Συμμόρφωσης γ) Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων, δ) Οικονομικών Υπηρεσιών ε) Διαχείρισης Κινδύνων, στ) Διοικητικών Υπηρεσιών, καθώς και στ) του Νομικού Συμβούλου και ζ) του επικεφαλής Πληροφοριακών Συστημάτων.

3.3. Η παρούσα εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρία καθώς και σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα υπέρ των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται και εφόσον οι ανωτέρω θέσεις καλύπτονται σε όλο το εύρος τους. Λόγω της φύσεως και του μεγέθους της Εταιρείας, δύνανται ένα άτομο να καλύπτει πλέον της μίας (1) θέσης. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το άτομο λαμβάνει τις αποδοχές της κύριας θέσης εργασίας του, στις οποίες κατά τον ορισμό τους, δύνανται να λαμβάνονται υπόψη οι πρόσθετες αρμοδιότητες και ρόλοι που κατέχει το άτομο, αλλά σε κάθε περίπτωση εντός πλαισίου του Παραρτήματος της Πολιτικής.

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

4.1. Η Πολιτική Αποδοχών αξιολογείται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται προς έγκριση από την Γενική Συνέλευση. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική.

4.2. Η τελική ευθύνη για την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας με την συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

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

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

- Να διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,
- Να εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

5. ΣΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

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

- Πάγια αμοιβή/αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ και στις Επιτροπές όπως καθορίζεται στο σχετικό Παράρτημα,
- Μηνιαία μισθοδοσία για όσους έχουν σχέση εργασίας με την Εταιρία, όπως αυτό προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία και εργασιακές διατάξεις ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με το Παράρτημα.
- Παροχές σε είδος, όπως αυτές προβλέπονται από την υφιστάμενη Πολιτική.

5.2. Το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών και παροχών στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία άξιων και ικανών στελεχών, καθώς επίσης και στην επιβράβευση της απόδοσής τους. Το πλαίσιο των αποδοχών και παροχών ανά θέση / ιδιότητα, αναφέρεται αναλυτικά στην ενότητα Παραρτήματα της παρούσας Πολιτικής.

5.3. Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής οι όροι «σταθερές», «μεταβλητές» αποδοχές και «επικουρικές» αμοιβές / παροχές έχουν την ακόλουθη έννοια:

- Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές, οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις εμπλεκόμενων
- Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές, οι οποίες συνδέονται με τις επιδόσεις των εμπλεκόμενων, ιδίως αναφορικά με την επίτευξη των εκ των προτέρων καθορισμένων στόχων της Εταιρίας.
- Επικουρικές θεωρούνται οι παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές του άρθρου 5.4 κατωτέρω.

5.4. Η Εταιρία δύναται να παρέχει άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές, στα πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, κατά τα ακόλουθα:

- Ως άλλες παροχές μπορεί να είναι για παράδειγμα παροχές μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως, οι οποίες μπορεί να αφορούν κάλυψη δαπανών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, όπως 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.
- Ως έκτακτες προσωρινές αμοιβές ορίζεται τυχόν προσωρινό επίδομα, / παροχή, συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος ή κατ' αποκοπή (one off), το οποίο δύναται να δοθεί είτε μέσω σύμβασης που θα συναφθεί κατά τις διαδικασίες των άρθρων 99 επ. του Ν.4548/2018 είτε ως επιπρόσθετη έκτακτη αμοιβή μέλους Δ.Σ., σε περίπτωση που πέραν από τα καθήκοντα της θέσης / ιδιότητας που κατέχει το πρόσωπο, του ανατεθεί επιπλέον κάποιο συγκεκριμένο έργο. Το επίδομα αυτό είναι προσωρινό και παύει να ισχύει με την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου.

5.5. Τυχόν πρόσθετες αποδοχές των μελών του ΔΣ βασίζονται στις ετήσιες χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας και εμφανίζονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

5.6. Σημειώνεται δε, ότι τα ανωτέρω μπορούν να δίνονται στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον εξεταστεί το ύψος αυτών σε σχέση με τον ορισμό της σημαντικής αμοιβής, έτσι ώστε να μη προσβάλλεται το κριτήριο της ανεξαρτησίας, κατά το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

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

- α.) Προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης,
- β.) Προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης,
- γ.) Προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών.

6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ-ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η πολιτική αποδοχών στηρίζεται στις παρακάτω βασικές αρχές:

6.1. 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. Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική αποδοχών η εταιρία δεν καταβάλλει μεταβλητές αποδοχές.

6.2. 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.

7. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

7.1. Οι αποδοχές που καταβάλλει η Εταιρία διακρίνονται σε σταθερές και επικουρικές έχουν δε την έννοια που τους αποδίδεται στο σημείο 5.3 - 5.4 της παρούσας πολιτικής. Σημειώνεται ότι οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το μέλος ή το διευθυντικό στέλεχος και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του.

7.2. Οι σταθερές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας αποτελούνται από την πάγια μηνιαία αποζημίωση, αλλά και την αμοιβή ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης, σύμφωνα και με το Παράρτημα.

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

7.4. Οι σταθερές αποδοχές των μελών του ΔΣ προσδιορίζονται από τη θέση που καταλαμβάνουν και στο πλαίσιο του παρατήματος της παρούσης, ενώ των διευθυντικών στελεχών προσδιορίζονται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο του παραρτήματος της παρούσης και σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σχετική προκήρυξη για την κάλυψη της εκάστοτε θέσης.

α.) Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

7.5. 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.

7.6. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψιν το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις αυτές και την ιδιότητα που τους ανατίθενται.

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

7.8. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν επιπρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές με βάση το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις τους, και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με το παράρτημα.

7.9. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών 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.

β.) Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

7.10. Ο εκτελεστικός Πρόεδρος ή ο εκτελεστικός Αντιπρόεδρος (σε περίπτωση μη εκτελεστικού Προέδρου) και ο Διευθύνων Σύμβουλος λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για την εκτέλεση του ρόλου τους πλέον της αμοιβής των συνεδριάσεων του ΔΣ.

7.11. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν 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,.

7.12. 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.

γ.) Αποδοχές Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρίας

7.13. 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 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.

7.14. 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 στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

7.15. Οι σταθερές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών προσδιορίζονται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο του παραρτήματος της παρούσης και σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σχετική προκήρυξη για την κάλυψη της εκάστοτε θέσης, λαμβάνοντας υπόψιν την ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία, τις αρμοδιότητες και τις λειτουργικές απαιτήσεις καθώς και την βαρύτητα της θέσης, τους ειδικούς όρους που διέπουν την εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας, καθώς και οτιδήποτε άλλο κριθεί απαραίτητο για την συγκεκριμένη θέση.

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

8. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

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

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

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

9. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

9.1. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των πάσης φύσεως αποδοχών που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην πολιτική αποδοχών του άρθρου 110, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

9.2. Αναλυτικότερα η Έκθεση περιλαμβάνει τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018.

9.3. Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται στη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να εξηγήσει στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

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

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

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

α.) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109 του ν.4548/2018, και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική αποδοχών,

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

γ.) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν. 4308/2014,

δ.) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

ε.) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας,

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

ζ.) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, με επεξήγηση της εξαιρετικής

φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

10. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ.

10.1. Λεπτομέρειες της Πολιτικής Αποδοχών 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 Αποδοχών 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.

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

11. ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

11.1. Παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα για τις σταθερές ή επικουρικές 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.

11.2. 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 καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, γίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται αρχικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση. Σε περίπτωση σύγκρουσης

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

12. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

12.1. Η παρούσα πολιτική τίθεται σε ισχύ από την λήξη της προηγούμενης πολιτικής αποδοχών ήτοι τις 04.07.2023, έπειτα από την υιοθέτηση της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας. Ειδικά για τις αμοιβές των διευθυντικών στελεχών, διευκρινίζεται ότι η παρούσα πολιτική ισχύει αναδρομικά από τις 31.08.2022. Η ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών έχει διάρκεια έως τέσσερα (4) έτη, ήτοι έως τις 31.08.2026, κατόπιν της έγκρισής 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.

12.2. 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.

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

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

13. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

13.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών

		1	2	3	4
A/A	Θέση / Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές σε ετήσια βάση*	Αποδοχές ανά συνεδρίαση	Μεταβλητές Αποδοχές	Παροχές
1	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	40.000 €**	400€ ανά συνεδρίαση ΔΣ	-	Έως 20% της κατηγορίας 1
2	Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	30.000 €	400€ ανά συνεδρίαση ΔΣ & 250€ ανά συνεδρίαση Επιτροπής	-	Έως 20% της κατηγορίας 1
3	Διευθύνων Σύμβουλος	57.000 €	400€ ανά συνεδρίαση ΔΣ	-	Έως 20% της κατηγορίας 1
5	Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	400€ ανά συνεδρίαση ΔΣ & 250€ ανά συνεδρίαση Επιτροπής	-	-
6	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	-	400€ ανά συνεδρίαση ΔΣ & 250€ ανά συνεδρίαση Επιτροπής	-	-

* Συμπεριλαμβάνουν τις Σταθερές Αποδοχές λόγω θέσης,

**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.

Οι προσλήψεις και οι αποδοχές των διευθυντικών στελεχών ορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 4 του ν.4643/2019 και τις διατάξεις άρθρου 144 του ν.4819/2021. Επιπλέον για τον καθορισμό των αποδοχών των διευθυντικών στελεχών λαμβάνεται υπόψιν το μισθολογικό εύρος των αντίστοιχων θέσεων στο σύστημα διαβάθμισης / βαθμονόμησης των συνδεδεμένων εταιρειών ή και το μισθολογικό μέσο εύρος των αντίστοιχων θέσεων σε παρόμοιου μεγέθους, συνάφειας και βεληνεκούς Εταιρείες στην Ελληνική Αγορά Εργασίας.

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.