



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 2^{ης} Ιουλίου 2025

Πίνακας Περιεχομένων

Παρακολούθηση Αρχείου	3
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	4
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	5
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	6
5. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ-ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	7
6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ	7
7. ΑΠΟΔΟΧΕΣ & ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	8
α.) Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	8
β.) Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	9
γ.) Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας	10
8. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΣ	11
9. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	12
10. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ 13	
11. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	13
12. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	14
13. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	15
13.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών	15

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.
03	03.07.2024	3 ^η Έκδοση
04.	02.07.2025	4 ^η έκδοση – τροποποίηση της παρ.3.2, 3.3, 7.1, 7.8 καθώς και του Παραρτήματος

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της Εταιρείας, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας και δημιουργώντας ανταγωνιστικές συνθήκες για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών και εξειδικευμένων επαγγελματιών.

1.2. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών της εταιρείας με την επωνυμία «ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.» (εφεξής «η Εταιρεία») 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. Επιπρόσθετα, η Πολιτική λαμβάνει υπ' όψιν τις διατάξεις του Ν.4706/2020, του εταιρικού καταστατικού και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει επιλέξει να ακολουθεί και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

1.3. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας διέπεται από τους κανόνες, τους όρους και τους περιορισμούς της κείμενης νομοθεσίας και η εφαρμογή της 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 Εταιρείας.

1.4. Βασικά σωρευτικά κριτήρια για τον καθορισμό και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας 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 Εταιρείας, των θυγατρικών της και των επενδυτών.

1.5. Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα πρόσωπα που εμπίπτουν στην Πολιτική Αποδοχών, άμεσα από την Εταιρεία ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών μέσω σχέσης εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, όπως μισθοί, αμοιβές, 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.

1.6. Η Πολιτική γνωστοποιείται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <https://admieholding.gr>

2. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

2.1. Σκοπός 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 η παρούσα Πολιτική έχει σκοπό να διασφαλίσει ότι οι αμοιβές και παροχές συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσης των εμπλεκομένων 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. Μέσω της παρούσης, διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές που ρυθμίζει η πολιτική θα καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας και των σχετικά ακολουθούμενων πρακτικών της Εταιρείας, καθώς και τα δεδομένα και τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που καταβάλλονται, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τον ρόλο και τις ευθύνες της κάθε θέσης. Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των λοιπών εργαζομένων, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους και λόγω της επίδρασης τους στην απόδοση της Εταιρείας.

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

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

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

3.2. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου καθώς και στον/στην Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

3.3. Η παρούσα εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η Εταιρεία 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, δύναται ένα άτομο να καλύπτει πλέον της μίας (1) θέσης.

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 αποτελεσματική εφαρμογή 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, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

5. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ-ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των θυγατρικών αυτής, των μετόχων της Εταιρείας, περιλαμβάνει δε μέτρα με τα οποία αποθαρρύνεται η σύγκρουση συμφερόντων, σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων σύμφωνα με το άρ. 14 του Ν. 4706/2020 που διαθέτει και εφαρμόζει η Εταιρεία.

6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ

Η Εταιρεία καταβάλλει σταθερές αποδοχές και παροχές. Στην παρούσα φάση, η Εταιρεία δεν καταβάλλει μεταβλητές αποδοχές.

6.1. **Σταθερές αποδοχές:** αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα πρόσωπα που καταλαμβάνει η παρούσα Πολιτική και διαμορφώνεται με βάση τη θέση εργασίας, τις αντίστοιχες ευθύνες και αρμοδιότητες καθώς και την εμπειρία που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων και δεν συνδέονται με τις επιδόσεις τους.

6.2. **Παροχές:** θεωρούνται οι παροχές οι οποίες ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών (*όπως ενδεικτικά η χρήση κινητού τηλεφώνου, πιστωτικής κάρτας και εταιρικού αυτοκινήτου, ασφάλεια ζωής, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κάλυψη εξειδικευμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων*). Οι προαναφερόμενες παροχές δεν παρέχονται σε συνάρτηση των επιδόσεων τους και δεν συνδέονται με κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

6.3. Επιπρόσθετα, τα μέλη ΔΣ θα δικαιούνται να πληρώνονται τα έξοδα μετακίνησης, ξενοδοχείου και άλλα εύλογα έξοδα, στα οποία υποβάλλονται για να παρευρίσκονται σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή για να επιστρέφουν από αυτές, εφόσον έχουν την κατοικία τους εκτός του Νομού όπου βρίσκεται η έδρα της Εταιρείας, ή εφόσον τα έξοδα αυτά έχουν πραγματοποιηθεί από τα μέλη ΔΣ με οποιοδήποτε άλλο τρόπο σε σχέση με τις εργασίες της Εταιρείας. Τα ανωτέρω έξοδα θα ελέγχονται και θα εγκρίνονται σύμφωνα με σχετική διαδικασία που θα αποφασιστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο.

6.4. Οι σταθερές αποδοχές των προσώπων που καλύπτει η παρούσα Πολιτική προσδιορίζονται από τη θέση που καταλαμβάνουν και στο πλαίσιο του παραρτήματος της παρούσης. Η τελική διαμόρφωση των σταθερών αποδοχών του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου θα προκύπτει κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, εντός του πλαισίου του παραρτήματος.

6.5. 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.

6.6. Τυχόν πρόσθετες αποδοχές των μελών του ΔΣ θα βασίζονται στα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, θα εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση και θα εμφανίζονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

6.7. Σημειώνεται δε ότι τυχόν πρόσθετες αποδοχές και παροχές 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.

7. ΑΠΟΔΟΧΕΣ & ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

α.) Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

7.1. Οι αποδοχές που καταβάλλονται προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. (ανεξάρτητα ή μη) απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα και ειδικότερη αναφορά γίνεται στο Παράρτημα της παρούσης.

Ιδιότητα μέλους	Σταθερές αποδοχές	Σταθερές αποδοχές ανά συνεδρίαση ΔΣ	Σταθερές αποδοχές ανά συνεδρίαση Επιτροπής	Παροχές
Πρόεδρος Δ.Σ. μη εκτελεστικό μέλος	✓	✓	-	✓
Αντιπρόεδρος ΔΣ, μη εκτελεστικό μέλος	✓	✓	-	✓
Μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ	-	✓	-	-
Ανώτατο Ανεξάρτητο μη Εκτελεστικό Μέλος	✓	✓	-	-
Ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ΔΣ	-	✓	-	-
Πρόεδρος Επιτροπής	✓	✓	✓	-
Μέλος Επιτροπής	-	✓	✓	-

7.2. **Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου:** Οι σταθερές αποδοχές αφορούν σε ένα ετήσιο ποσό που λαμβάνει ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκτέλεση του ρόλου του. Επιπρόσθετα, λαμβάνει ποσό ανά συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και παροχές σύμφωνα με το Παράρτημα.

7.3. **Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου / Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου:** Οι σταθερές αποδοχές αφορούν σε ένα ετήσιο ποσό που λαμβάνει ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και το Ανώτατος Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκτέλεση του ρόλου τους. Επιπρόσθετα, λαμβάνουν ποσό ανά συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών. Ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει επίσης παροχές σύμφωνα με το Παράρτημα.

7.4. **Μη εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου (που δεν συμμετέχει σε κάποια Επιτροπή ΔΣ):** Το μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει ποσό ανά συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου.

7.5. **Πρόεδρος Επιτροπής (είναι και μέλος ΔΣ):** Οι σταθερές αποδοχές αφορούν σε ένα ετήσιο ποσό που λαμβάνει ο Πρόεδρος της Επιτροπής Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων) για την εκτέλεση του ρόλου του το οποίο δεν είναι το ίδιο για τις δύο Επιτροπές αλλά προβλέπεται διαφορετικό ποσό για κάθε μία. Επιπρόσθετα, ο Πρόεδρος Επιτροπής λαμβάνει ποσό ανά συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών.

7.6. **Μέλος Επιτροπής (είναι και μέλος ΔΣ):** Το μέλος της Επιτροπής Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων) λαμβάνει ποσό ανά συνεδρίαση Επιτροπής και επιπλέον ποσό ανά συνεδρίαση ΔΣ.

7.7. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

β.) Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

7.8. Οι αποδοχές και παροχές που καταβάλλονται προς τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα και ειδικότερη αναφορά γίνεται στο Παράρτημα της παρούσης.

7.9. **Διευθύνων Σύμβουλος:** Οι σταθερές αποδοχές αφορούν σε ένα ετήσιο ποσό που λαμβάνει ο Διευθύνων Σύμβουλος για την εκτέλεση του ρόλου του μέσω μισθοδοσίας. Επιπρόσθετα, λαμβάνει ποσό ανά συνεδρίαση Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και παροχές σύμφωνα με το Παράρτημα.

Ιδιότητα μέλους	Σταθερές αποδοχές	Σταθερές αποδοχές ανά συνεδρίαση ΔΣ	Σταθερές αποδοχές ανά συνεδρίαση Επιτροπής	Παροχές
Διευθύνων Σύμβουλος, εκτελεστικό μέλος	✓	✓	-	✓
Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ	✓	✓	-	✓

7.10. Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.

7.11. Η Εταιρεία δύναται να καταβάλλει επιπρόσθετη αμοιβή των σταθερών αποδοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018.

7.12. Οι συμβάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, του εκτελεστικού Προέδρου και εκτελεστικού Αντιπροέδρου και των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία αλλά και όσα ειδικότερα ορίζονται σε κάθε σύμβαση.

γ.) Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας

7.13. Οι αποδοχές και παροχές που καταβάλλονται προς τα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα και ειδικότερη αναφορά γίνεται στο Παράρτημα της παρούσης. Σημειώνεται ότι κατά την παρούσα ο παρακάτω Πίνακας αφορά μόνο τον Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές	Παροχές
Διευθυντικό Στέλεχος	✓	✓

7.14. Η Πολιτική Αποδοχών στην ενότητα αυτή καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, 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.

7.15. Με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των 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 αγοράς.

7.16. Οι προσλήψεις και οι αποδοχές των Στελεχών ορίζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Επιπλέον για τον καθορισμό των αποδοχών των 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.

7.17. Οι σταθερές αποδοχές των αναφερόμενων στην παρούσα Στελεχών προσδιορίζονται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σχετική προκήρυξη για την κάλυψη της 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.

7.18. 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 ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΣ

8.1. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 και της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

8.2. Ειδικότερα, σύμφωνα με την περ. α της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν.4706/2020, σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία.

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

8.4. Η σημαντική αμοιβή ή παροχή αφορά το πρόσωπο που την εισπράττει καθώς και την Εταιρεία, και συνεπώς η σχέση εξάρτησης του προσώπου με την Εταιρεία, εξετάζεται αμφίδρομα. Στην περίπτωση αυτή, για τα πρόσωπα, η σημαντική αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής, το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, οι δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρία του μέλους, η οικονομική κατάσταση του μέλους. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση με 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 και των Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας που καταλαμβάνει η παρούσα Πολιτική, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές που καταβάλλονται στα πρόσωπα αυτά, 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 επεξηγεί 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 Εταιρείας 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.

10. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

10.1. Λεπτομέρειες της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, όπως κάθε φορά επικαιροποιείται και ισχύει αναρτώνται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας και είναι ελεύθερα διαθέσιμες στο κοινό. Επιπλέον, στοιχεία σχετικά με την εφαρμοζόμενη Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας 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 Εταιρείας σε έντυπη μορφή, κατόπιν προηγούμενου αιτήματός τους.

11. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

11.1. Παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα για τις σταθερές αποδοχές μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εφόσον η τυχόν παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας 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.

12. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

12.1. Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την από 20.07.2023 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και εν συνεχεία, με την από 25.07.2023 Απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και τέθηκε σε ισχύ από την λήξη της προηγούμενης πολιτικής αποδοχών, ήτοι την 04.07.2023, με χρονική διάρκεια έως τις 31.08.2026, κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018. Εν συνεχεία, η Πολιτική αναθεωρήθηκε δυνάμει σχετικής απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της

Εταιρείας την 03.07.2024, η οποία ελήφθη ακολούθως της από 10/06/2024 σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Ακολούθως, η Πολιτική αναθεωρήθηκε δυνάμει σχετικής απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας την 02.07.2025, η οποία ελήφθη ακολούθως της από 29/05/2025 σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών παραμένει ως έχει, ήτοι με διάρκεια έως τις 31.08.2026 εκτός εάν αναθεωρηθεί ή / και τροποποιηθεί νωρίτερα, βάσει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

12.2. Η Εταιρεία 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 Αποδοχών 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 Αποδοχών στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων και προτείνει την ψήφισή της. Κατόπιν έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση, η Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην εταιρική ιστοσελίδα, περιλαμβάνοντας την ημερομηνία δημοσίευσης και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας. Παραμένει διαθέσιμη τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται εν ισχύ.

13. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

13.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών

		1	2	3	4	5
A/A	Θέση / Ιδιότητα	Σταθερές αποδοχές (ετήσιο ποσό)*	Σταθερές αποδοχές ανά συνεδρίαση ΔΣ**	Σταθερές αποδοχές ανά συνεδρίαση Επιτροπής	Μεταβλητές Αποδοχές	Παροχές
1	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	65.000 €	800 €		-	Έως 20% της κατηγορίας 1
2	Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου	40.000 €	800 €		-	Έως 20% της κατηγορίας 1
3	Διευθύνων Σύμβουλος	73.000 €	800 €		-	Έως 20% της κατηγορίας 1
4	Μη Εκτελεστικό Μέλος		800 €		-	-
5	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος		800 €		-	-
6	Ανώτατο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	8.000€	800 €			
7	Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	15.000 €	800 €	500 €		
8	Μέλος Επιτροπής Ελέγχου		800 €	500 €		
9	Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων	5.000 €	800 €	500 €		
10	Μέλος Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων		800 €	500 €		
11	Διευθυντικό στέλεχος	45.000 – 55.000 €				

* Συμπεριλαμβάνουν τις Σταθερές Αποδοχές λόγω θέσης μέσω σχέσης εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών

** Μέλη που καλύπτουν δύο ιδιότητες εντός του Διοικητικού Συμβουλίου θα λαμβάνουν μία αμοιβή ανά συνεδρίαση.

Ο μη εκτελεστικός πρόεδρος και ο μη εκτελεστικός αντιπρόεδρος λαμβάνει την αμοιβή που προβλέπεται ανωτέρω. Εάν ο πρόεδρος ή ο αντιπρόεδρος είναι εκτελεστικός τότε το πρόσωπο αυτό θα λαμβάνει την αμοιβή του Διευθύνοντος Συμβούλου. Επίσης, αν το ίδιο πρόσωπο καλύπτει και τη θέση του Προέδρου και τη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου της εταιρείας, τότε στην αμοιβή του Διευθύνοντος Συμβούλου θα προστίθενται και 1.000€ μηνιαίως.