



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ &
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/ση : Πλ. Κάνιγγος
Τ.Κ. : 101 81, Αθήνα
Πληροφορίες : Όλγα Μιράνκο
Τηλέφωνο : 2103893139
e-mail : omiranko@mindev.gov.gr

Αθήνα, 17-07-2025
Αριθ.Πρωτ.: 3673331

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΟΝΥΞ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».

Την 17-07-2025 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 5434208, την από 26-06-2025 απόφαση της Α' Επαναληπτικής Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης της εταιρείας με την επωνυμία «ΟΝΥΞ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 59331404000 σύμφωνα με την οποία, κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας με συνολικό αριθμό μετοχών για τις οποίες δόθηκαν έγκυροι ψήφοι ανέρχεται σε εξήντα ένα εκατομμύρια εκατόν έντεκα χιλιάδες πεντακόσια πενήντα εννέα (61111559) που αντιστοιχεί σε ποσοστό εκατό τοις εκατό (100%) του παριστάμενου μετοχικού κεφαλαίου στη Γενική Συνέλευση, εγκρίθηκε η νέα Πολιτική Αποδοχών η οποία καταρτίστηκε δυνάμει σχετικής από 16-04-2025 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις του άρθρου 111 παρ. 2 του Ν. 4548/2018 και το άρθρο 13 του νόμου 4706/2020, και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Αθανάσιος Αργυρόπουλος



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	2
2. Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών	3
3. Στόχοι και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	4
4. Καθορισμός, επανεξέταση/αναθεώρηση, εφαρμογή και επίβλεψη εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών	5
5. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	7
6. Συνεισφορά της Πολιτικής Αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.	8
7. Πώς ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις των μετόχων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών	9
8. Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών	9
9. Κατηγορίες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών	10
10. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών.....	16
11. 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.....	16
12. Αποδοχές μελών Δ.Σ. από θυγατρικές και συνδεδεμένες εταιρείες.....	17

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») εγκρίθηκε αρχικά με την απόφαση της επαναληπτικής Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της «ΟΝΥΞ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 26-06-2025 και ισχύει για τα Οικονομικά έτη 2025 από 2025 έως και 2029 (στο εξής η «Διάρκεια Ισχύος»), σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ. 5 του Καταστατικού της Εταιρείας, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε και ως εκ τούτου υποβάλλεται από το Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων συνεργάστηκε με τα σχετικά Τμήματα και Μονάδες της Εταιρείας και εισηγήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο την παρούσα Πολιτική και στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο την ενέκρινε, δυνάμει της σχετικής από 16-04-2025 απόφασής του και εισηγήθηκε την έγκρισή της από την ως άνω Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018, τα άρθρα 109 - 112 του Ν. 4548/2018 ως αυτά ισχύουν, το νόμο 4706/2020 ως αυτός ισχύει και ιδίως το άρθρο 13 αυτού και τις βέλτιστες πρακτικές της εταιρικής διακυβέρνησης και τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) τον οποίο υιοθετεί η Εταιρεία, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική αναρτάται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας., μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

2. Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών

1.1 Η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και λοιπά πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

1.2 Η Πολιτική εφαρμόζεται στις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών (πχ. Επικεφαλής Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, Γενικών Διευθυντών, και Αναπληρωτών αυτών) εφόσον υφίστανται.

Πιο συγκεκριμένα 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:

A. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά)

B. Επικεφαλής Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου,

Γ. Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται).

Δ. Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται).

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει όλες τις αποδοχές και κάθε είδους παροχές και αποζημιώσεις, που καταβάλλονται στα ανωτέρω πρόσωπα από την Εταιρεία.

Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν:

- Χρηματικές απολαβές,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης καθώς και
- χορήγηση πρόσθετων παροχών (όπως ενδεικτικά εταιρικό αυτοκίνητο, πρόγραμμα ασφάλισης Ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης συζύγων και παιδιών, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, ασφάλεια αστικής ευθύνης μελών Διοικητικού Συμβουλίου)

Δεν περιλαμβάνονται παροχές που αφορούν στην κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα μετακίνησης, διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας και εταιρικού κινητού τηλεφώνου.

3. Στόχοι και Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

3.1. Η Πολιτική Αποδοχών έχει στόχο:

α) την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και του τυχόν Γενικού Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, την επιχειρηματική στρατηγική και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

β) την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης.

γ) τη προσέλκυση και διατήρηση ικανών συμβούλων/στελεχών, καθώς οι αμοιβές και παροχές λαμβάνουν υπόψη το γνωσιακό τους επίπεδο, το αντικείμενο ενασχόλησής τους τις δεξιότητες τους, τα καθήκοντα, τις ευθύνες του ρόλου τους και την απόδοσή τους.

δ) τη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος και κινήτρων για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, του Γενικού Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή.

δ) τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, μέσω ενός συστήματος αποδοχών που ενθαρρύνει την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και την επίτευξη των στρατηγικών στόχων.

ε) Την ισορροπία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης ιδίων συμφερόντων, διασφαλίζοντας ότι οι αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο της Πολιτικής Αποδοχών συνδέονται άρρηκτα με την συνεισφορά τους και είναι πλήρως απαλλαγμένες από κάθε διαδικασία που θα μπορούσε να εκθέσει την Εταιρεία σε υπερβολικούς κινδύνους ή βραχυπρόθεσμες πρακτικές που υπονομεύουν τη μακροπρόθεσμη σταθερότητα της Εταιρείας.

στ) Τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας, μέσω αποδοχών που ευθυγραμμίζονται με την επίδοση της Εταιρείας και βασίζονται σε χρηματοοικονομικούς (EBITDA) και μη χρηματοοικονομικούς δείκτες (ESG, εταιρική ευθύνη)

3.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει περιοδική πληροφόρηση από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία μεριμνά για την ενημέρωση σχετικά με τα στοιχεία της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων και των πρακτικών που ακολουθούνται στην Εταιρεία και τα λαμβάνουν υπόψη κατά την κατάρτιση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών.

3.3. Αναγνωρίζεται ότι:

α) 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.

β) οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρείας.

γ) Με τον όρο «σημαντική αμοιβή» νοείται αμοιβή μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που η αξία της ανά έτος υπερβαίνει το ποσό των 10.500,00€ και ανά μήνα το ποσό των 875,00€, ενώ κάθε αμοιβή που η αξία της ανά έτος ή ανά μήνα κυμαίνεται έως και τα ανωτέρω ποσά αντίστοιχα θεωρείται ως «μη σημαντική αμοιβή».

4. Καθορισμός, επανεξέταση/αναθεώρηση, εφαρμογή και επίβλεψη εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών

4.1. Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής, καθώς και των τυχόν τροποποιήσεων αυτής καθορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στο νόμο 4548/2018 ως αυτός ισχύει. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας (στο εξής, η «Επιτροπή») είναι επιφορτισμένη με την εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο (και το τελευταίο προς τη Γενική Συνέλευση) της Πολιτικής Αποδοχών, καθώς και την παρακολούθηση, επανεξέταση και εφαρμογή αυτής. Πιο συγκεκριμένα:

4.1.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατάρτιζε την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας. Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας λαμβάνει υπόψη ενδεικτικά την ανάγκη διασφάλισης ότι οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνδέονται με σαφήνεια με την επιτυχή υλοποίηση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και της βιωσιμότητας της Εταιρείας, τις απαιτήσεις του ΕΚΕΔ για σαφήνεια, απλότητα εντοπισμό και αντιμετώπιση αναλαμβανόμενων κινδύνων, προβλεψιμότητα, αναλογικότητα και ευθυγράμμιση με το σύστημα αξιών της Εταιρείας, τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες και τις συναφείς πρακτικές και την ανάγκη για συμβατότητα με τις λοιπές πολιτικές και συστήματα κινδύνου της Εταιρείας. Λαμβάνει ακόμη υπόψη τον στόχο της για προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών και παροχής κινήτρων σε αυτά και προς τούτο ενσωματώνει, κατά το δυνατόν διαφανή στοιχεία που σχετίζονται με την απόδοση.

4.1.2 Η Επιτροπή εισηγείται την Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ήτοι εισηγείται με την επιφύλαξη τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων, το πλαίσιο για το είδος και το ύψος αποδόσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και του τυχόν Γενικού Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή. Ιδίως δε του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και γενικά των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018. Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές του ιδίου.

4.1.3 Η Επιτροπή μεριμνά για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση συγκρούσεων συμφερόντων, κατά τη διαδικασία έγκρισης, επανεξέτασης, αναθεώρησης και εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών. Ιδίως δε όταν λαμβάνει υπόψη τις απόψεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, του τυχόν Γενικού Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή και όταν διαβουλεύεται με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο επί των προτάσεών της.

Πιο συγκεκριμένα για την αποφυγή ή/και τη διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων εφαρμόζεται η Πολιτική και Διαδικασία πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η οποία καλύπτει και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και η οποία περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Επίσης σε σχέση με την παρούσα πολιτική έχουν ληφθεί κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή ή/και τη διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ήτοι: τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. απέχουν από τη συζήτηση και τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις προσωπικές τους αποδοχές, τόσο τις σταθερές όσο και τις μεταβλητές και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές συναρτώμενες με την απόδοσή τους, ώστε να διαφυλάσσεται η ανεξαρτησία τους.

4.1.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν της σχετικής πρότασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση.

4.2 Η Επιτροπή εξετάζει τουλάχιστον μία (1) φορά ετησίως και όποτε κρίνεται σκόπιμο την Πολιτική Αποδοχών και ιδίως εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις της Πολιτικής προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Κατά τη

σχετική επανεξέταση λαμβάνει υπόψη τυχόν απόψεις επενδυτών, καθώς και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. Η Επιτροπή εισηγείται τυχόν τροποποιήσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προς έγκριση, παραθέτοντας πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία και τις τάσεις της αγοράς για τις κατηγορίες για τους ρόλους των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας. Σε περίπτωση διαπίστωσης και από το Διοικητικό Συμβούλιο ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών αυτή τροποποιείται και τίθεται σε νέα έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

4.3 Σε κάθε περίπτωση, κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται τη νέα Πολιτική στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.

4.4. Η Επιτροπή επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, Για τον ανωτέρω σκοπό η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του Εσωτερικού Ελέγχου που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά

5. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

5.1 Σύμφωνα με το α. 112 του ν. 4548/2018, το Δ.Σ. καταρτίζει και δημοσιεύει Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των μελών του Δ.Σ. για το τελευταίο οικονομικό έτος.

5.2 Η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική αποδοχών. Περαιτέρω, οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Δ.Σ. που συμμετέχουν σε επιτροπές για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης εμφανίζονται διακριτά στην έκθεση αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση.

5.3 Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς

συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως μέρος της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Επιπλέον, το Δ.Σ. οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας.

5.4 Τηρουμένων των απαιτήσεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων, η Εταιρεία καθιστά την Έκθεση Αποδοχών διαθέσιμη στο κοινό στον διαδικτυακό τους τόπο, για περίοδο δέκα (10) ετών.

6. Συνεισφορά της Πολιτικής Αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι μεταξύ άλλων και η διασφάλιση ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και τα λοιπά Στελέχη με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία γενικότερα.

Η παρούσα Πολιτική παρουσιάζει τον τρόπο αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου – Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών, του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και του τυχόν Γενικού Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή διασφαλίζοντας διαφάνεια και σαφήνεια όσον αφορά στην ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών και δη των μετόχων υφιστάμενων και μελλοντικών.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθός και αμοιβές Διοικητικού Συμβουλίου – για τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Στελέχη, καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης άνω των προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Πιο συγκεκριμένα και αναφορικά με τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε ευθυγραμμίζονται τα συμφέροντα αυτών με τα συμφέροντα της Εταιρείας και διασφαλίζει ότι τα κριτήρια απόδοσης που θα εφαρμοστούν βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής Αμοιβών είναι μεταξύ άλλων και οι ακόλουθες:

- Διαφοροποίηση επιπέδου αποδοχών – τόσο σταθερών, όσο και μεταβλητών - αναλόγως του μεγέθους του ρόλου και της συνεισφοράς του στα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- Προσδιορισμός αποδοχών βάσει της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878 Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για τα Στελέχη, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.
- Παροχή ενός δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου σταθερών αποδοχών για τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με στόχο να αποθαρρυνθεί η υπέρμετρη εστίαση σε μεταβλητές αποδοχές και η αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας αυτά να επικεντρωθούν στη συνεχή δημιουργία αξίας για την Εταιρεία.
- Διασφάλιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης και βιωσιμότητας της Εταιρείας σε βάθος χρόνου κι ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων μέσω της επιβράβευσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με μετοχές της Εταιρείας.
- Ενθάρρυνση με οικονομικά κίνητρα συμπεριφορών που συνάδουν με το σκοπό, τις αξίες και τη φιλοσοφία της Εταιρείας

7. Πώς ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις των μετόχων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών

Κατά τη διαδικασία εκπόνησης της παρούσας Πολιτικής εξετάστηκαν και ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, και οι δημοσιευμένες Πολιτικές Αποδοχών που ακολουθούν θεσμικού επενδυτές που τυγχάνουν ταυτόχρονα μέτοχοι της Εταιρείας καθώς και οι βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αυτών.

8. Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας παράλληλα την

εξισορρόπηση της παροχής δίκαιων και ανταγωνιστικών αποδοχών που συνάδουν με τις ευρύτερες εργασιακές συνθήκες και της διαφύλαξης των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας..

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο αυτό ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των μισθολογικών πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας και των θυγατρικών της προκειμένου να λάβουν υπόψη τα συλλεχθέντα στοιχεία και πληροφορίες κατά τη διαδικασία της τακτικής επανεξέτασης της Πολιτικής Αποδοχών ή να εκκινήσουν τη διαδικασία της έκτακτης επανεξέτασης αυτής εφόσον το κρίνουν σκόπιμο. Ελέγχουν πιο συγκεκριμένα τη συνέπεια της Εταιρείας στον καθορισμό των αποδοχών και το βαθμό κατά τον οποίο δικαιολογούνται διαφορετικές αμοιβές σε σχέση με το ρόλο του λήπτη αυτών στην Εταιρεία. Κατά την ανωτέρω διαδικασία θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι α) η δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να διαφέρει από αυτή λοιπών Στελεχών, λόγω της σημαντικής συνεισφοράς τους στη γενικότερη απόδοση της Εταιρείας μέσω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να επηρεάζουν την κατά τα ανωτέρω απόδοση αυτής και β) οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Στελεχών της Εταιρείας λόγω του ρόλου τους στην απόδοση της Εταιρείας.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με βασικούς δείκτες της Εταιρείας όπως ο μέσος όρος αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως πχ. ο πληθωρισμός κατά τον καθορισμό, την επανεξέταση και την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών.

Λαμβάνονται περαιτέρω υπόψη από την Επιτροπή και του Διοικητικό Συμβούλιο στοιχεία από εταιρείες του ίδιου κλάδου και αντίστοιχου μεγέθους με την Εταιρεία, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η Πολιτική Αποδοχών παραμένει ανταγωνιστική σε σχέση με τις τάσεις της αγοράς. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή παρακολουθεί διαρκώς τις τάσεις στις αμοιβές του κλάδου, τόσο σε ελληνικό όσο και στο ευρωπαϊκό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη και αξιόπιστα συγκριτικά δεδομένα της αγοράς και δημοσιευμένες έρευνες αποδοχών

9. Κατηγορίες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

9.1. Δομή Αποδοχών

Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

i. Σταθερές Αποδοχές: Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε ετήσια βάση και καθορίζονται από τη συμμετοχή κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, ή/και των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (Ελέγχου, Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων), στις οποίες συμμετέχει.

Δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις των μελών, αλλά καθορίζονται βάσει αντικειμένων κριτηρίων.

Παράλληλα για τον προσδιορισμό του ύψους τους, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, και τα δεδομένα από την αγορά εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα των αποδοχών.

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 50% των συνολικών ετήσιων αποδοχών κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

ii. Μεταβλητές Αποδοχές – σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών:

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρείας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια, κ.λπ.) και την επίτευξη στόχων που σχετίζονται με το περιβάλλον και τη βιώσιμη ανάπτυξη (ESG), δύνανται να επιβραβεύσει τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με την καταβολή μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις και την απόδοση της Εταιρείας, καθώς η Εταιρεία κρίνει τη συμβολή τους κρίσιμη, για την επίτευξη των στόχων της.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός (π.χ bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κ.λπ.). Στην περίπτωση αυτή το ύψος των αποδοχών θα καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι ενδεικτικά τα εξής:

- α) κέρδη χρήσεως,
- β) λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA , EBIT),
- γ) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου,
- δ) προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσης και

των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως,

ε) προσωπικά χαρακτηριστικά και ικανότητες ηγεσίας και ένωσης της ομάδας,

στ) κοινωνικά θέματα (εθελοντισμός, στήριξη της διαφορετικότητας).

Η περαιτέρω εξειδίκευση των ως άνω κριτηρίων και δεικτών και οι λεπτομέρειες εφαρμογής αυτών ανατίθεται στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Επιτροπή εξετάζει ετησίως την απόδοση των Εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου. και αξιολογεί αν πληρούνται τα παραπάνω κριτήρια. Βάσει της εν λόγω αξιολόγησης, η Επιτροπή εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο. την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών. Το Διοικητικό Συμβούλιο, υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής, εγκρίνει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών και εισηγείται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Οι μεταβλητές αποδοχές δε δύναται να ξεπερνούν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές κάθε Εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές που καταβάλλονται κατά την απόλυτη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει.

iii. Προγράμματα παροχής κινήτρων:

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα 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.

9.2 Συμβάσεις με τα μέλη Δ.Σ.

Οι αποδοχές των προσώπων που υπάγονται στην παρούσα πολιτική και παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία.

Η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης, η αποζημίωση ή οι προθεσμίες προειδοποίησης καθορίζονται από την Εργατική Νομοθεσία και τους συμβατικούς όρους.

Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προβλέπουν ότι

το Δ.Σ. μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού.

9.3 Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν βασική ετήσια σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, και τις λοιπές Επιτροπές (Ελέγχου, Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων) το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

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 τη συμμετοχή τους και τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές.

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου εφόσον είναι Μη Εκτελεστικό μέλος λαμβάνει βασική ετήσια αμοιβή για την εκτέλεση του ρόλου του.

Στα Μη Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλεται πρόσθετο σταθερό ποσό για πρόσθετες ευθύνες, όπως η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές το οποίο εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Τα όρια των παραπάνω αμοιβών προεγκρίνονται από την Ετήσια Γενική Συνέλευση της έγκρισης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων του προηγούμενου έτους και, μετά την καταβολή τους, εγκρίνονται στο σύνολο τους από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της έγκρισης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων του εν λόγω έτους.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών μελών καταβάλλονται σε χρήμα, και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Δεν προβλέπονται μεταβλητές αμοιβές για τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου., ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να κρίνουν τις αποφάσεις της διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου με αντίκτυπο στην Εταιρεία

Τα Μη Εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δε δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, 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 τους στο Δ.Σ. ή σε Επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού προγράμματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία.

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται μόνο να λάβουν πρόσθετη αμοιβή ή παροχές από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη εταιρεία, επιπλέον της αμοιβής τους για πρόσθετες υπηρεσίες, υπό την προϋπόθεση ότι η αμοιβή ή το όφελος δεν είναι -σημαντικό σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται παρακάτω.

Η σημασία της αμοιβής προσδιορίζεται σε σχέση τόσο με την Εταιρεία όσο και με το υποκείμενο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ειδικότερα: (α) για την Εταιρεία, η αμοιβή θεωρείται σημαντική, εάν επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς την οικονομική κατάσταση ή την απόδοση ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή γενικά τα οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας και (β) για το Μέλος του Δ.Σ. η σημασία της αμοιβής καθορίζεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η συχνότητα καταβολής και το ύψος της αμοιβής.

Οποιαδήποτε περιστασιακή ή έκτακτη αμοιβή μικρής αξίας, σε χρήμα ή σε είδος, ή οποιαδήποτε σταθερή αμοιβή μικρής αξίας που δεν είναι ικανή να επηρεάσει την οικονομική κατάσταση των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν αποκλείει αυτή καθυπό την ανεξαρτησία του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να γνωστοποιούν εγκαίρως στην Οικονομική Διεύθυνση και πριν τη σύναψη αυτής οποιαδήποτε συναλλαγή, καθώς και στην Επιτροπή Ελέγχου, μέσω του Επικεφαλής της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης και πριν την σύναψή της, οποιαδήποτε σημαντική συναλλαγή.

Με τον όρο σημαντική συναλλαγή νοείται μία ή περισσότερες συναλλαγές μεταξύ της Εταιρείας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή συνδεδεμένου προσώπου, που η αξία τους ανά έτος υπερβαίνει το ποσό των 10.500,00€ ή μεμονωμένη συναλλαγή οποιασδήποτε αξίας, η οποία διενεργείται βάσει όρων, οι οποίοι διαφέρουν σημαντικώς από αυτούς, οι οποίοι διέπουν τις τρέχουσες συναλλαγές της Εταιρείας αντίστοιχου χαρακτήρα.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει το πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται

ότι οι αμοιβές και οι παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Η Εταιρεία επανεξετάζει τακτικά το ανωτέρω πλαίσιο προκειμένου να διασφαλίσει ότι ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες της αγοράς και στις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

9.4 Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, τις μεταβλητές αποδοχές, παροχές σε είδος, αμοιβές για τον χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, ή/και των Επιτροπών στις οποίες συμμετέχουν, ενώ δύνανται να μετέχουν σε προγράμματα παροχής κινήτρων, ως αυτά ισχύουν και εγκρίνονται κάθε φορά.

Οι αμοιβές των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

Τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία ή σε θυγατρική αυτής δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία απασχολούνται στην Εταιρεία με σχέση εξαρτημένης εργασίας (επί οκταώρου καθημερινής βάσης) δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, αλλά αμείβονται με μηνιαία αντιμισθία στο πλαίσιο της λειτουργίας τους ως μισθωτοί.

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 εκτελεστικά μέλη που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ως ανταμοιβή για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας. Οι παραπάνω αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 20% των συνολικών ετήσιων αμοιβών του Μέλους και θα πρέπει να εγκρίνονται από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Απολαβές υπό τη μορφή συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας μπορούν να δοθούν μόνο κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε χρήμα, και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών για τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

9.5 Οδοιπορικά έξοδα για την άσκηση των καθηκόντων τους εκτός έδρας προβλέπονται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά.

9.6 Όσων αφορά την Πολιτική Αποδοχών για τον Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, τον τυχόν Γενικό Διευθυντή και Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με επιφύλαξη ειδικότερων προβλέψεων επί λοιπών Κανονισμών και Πολιτικών της Εταιρείας.

10. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.

11. 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

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής δύναται να αποφασίσει την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών, σε περιπτώσεις όπου η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, σε βαθμό που καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της. Η απόφαση αυτή λαμβάνεται με στόχο την προστασία των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρείας. Η περίοδος αναβολής καταβολής των

μεταβλητών αποδοχών κυμαίνεται από έξι (6) μήνες έως δύο (2) χρόνια.

Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το δικαίωμα να λάβει όλα τα νόμιμα μέτρα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε μεταβλητής αμοιβής έχει ήδη καταβληθεί, εφόσον διαπιστωθεί ότι η Εταιρεία υπέστη ζημία λόγω ενέργειας με δόλο εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου.

12. Αποδοχές μελών Δ.Σ. από θυγατρικές και συνδεδεμένες εταιρείες

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ο τυχόν Γενικός Διευθυντής και ο Αναπληρωτής Γενικού Διευθυντή που εκλέγονται μέλη Διοικητικού Συμβουλίου ή Διαχειριστές θυγατρικών ή/και συνδεδεμένων εταιρειών του Ομίλου, μπορούν να λαμβάνουν πρόσθετες αποδοχές.

Σε αυτό το πλαίσιο το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διατηρεί την ευθύνη να παρακολουθεί και να διασφαλίζει ότι οι συνολικές αποδοχές των μελών συμμορφώνονται με τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης, της διαφάνειας και της εύλογης αμοιβής.