



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ ΙΟΥΝΙΟΣ 2022

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	1
1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	3
1.1. Εισαγωγή.....	3
1.2. Πεδίο εφαρμογής.....	4
1.3. Έγκριση – επανεξέταση – αναθεώρηση - σύγκρουση συμφερόντων – διάρκεια	5
1.4. Τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας κατά τον καθορισμό της παρούσας	6
2. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	6
3. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	7
3.1. Σταθερές αποδοχές.....	7
3.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	7
3.3. Άλλες παροχές	8
4. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	8
4.1. Εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου	8
4.1.1. Διευθυντικά Στελέχη.....	8
4.1.2. Σταθερές Αποδοχές	8
4.1.3. Μεταβλητές αποδοχές.....	9
4.1.4. Λοιπές παροχές	10
4.1.5. Ανάκτηση και αναβολή μεταβλητών αποδοχών	11
4.2. Μη εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου	12
5. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	12
6. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	13
7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	13
8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	15

1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.1. Εισαγωγή

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική») έχει καταρτισθεί σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως και 114 του ν.4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» που εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με την οδηγία (ΕΕ) 2017/828 για τα Δικαιώματα των μετόχων, του ν.4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς επίσης και των κατευθύνσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Το παρόν κείμενο καθορίζει το σκοπό, τις δικαιοδοσίες και αρμοδιότητες που δίνονται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και στο ΔΣ της Εταιρείας, να καθορίζει τις παραπάνω αποδοχές και παροχές, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας και του κανονιστικού πλαισίου που διέπει την Εταιρεία.

Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών είναι η περιγραφή με τρόπο σαφή και κατανοητό κατ' ελάχιστο 1των 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,

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

- 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 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.

1.2. Πεδίο εφαρμογής

Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Εταιρείας, και στα διευθυντικά στελέχη της εταιρίας σύμφωνα με το ν. 4548/2018.

Τα στελέχη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας θα κληθούν να συμφωνήσουν ότι η παρούσα πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της σύμβασης εργασίας τους ή παροχής υπηρεσιών ή της όποια άλλης έννομης σχέσης τους με την Εταιρία.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών δεν θίγει τις ήδη αναληφθείσες υποχρεώσεις της Εταιρίας προς τα στελέχη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, τις οποίες η Εταιρία θα τιμήσει.

1.3. Έγκριση – επανεξέταση – αναθεώρηση – σύγκρουση συμφερόντων – διάρκεια

Το διοικητικό συμβούλιο της Εταιρίας υιοθετεί την πολιτική αποδοχών, προκειμένου να την υποβάλει προς έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων. Είναι επίσης υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

Δεδομένου του μεγέθους της Εταιρίας, το κύριο εργαλείο για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων είναι πως, όταν συζητούνται ή αποφασίζονται οι αποδοχές (υπό οποιαδήποτε ιδιότητα) εκάστου μέλους του διοικητικού συμβουλίου, το μέλος αυτό δεν συμμετέχει στη συζήτηση ή στην ψηφοφορία.

Η γενική συνέλευση αποφασίζει επί της πολιτικής αποδοχών. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, καταχωρείται στο ΓΕΜΗ και καθίσταται διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρίας (www.iktinos.gr) για όλο το διάστημα ισχύος της, χωρίς βεβαίως χρέωση.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών διαρκεί τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει, ετησίως, να αξιολογεί εάν η πολιτική αποδοχών επιτυγχάνει το στόχο της και συνεχίζει να εξυπηρετεί την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας. Εάν όχι, θα την αναθεωρεί προτείνοντας τις κατά την κρίση του αναγκαίες αλλαγές.

Σε κάθε περίπτωση, το διοικητικό συμβούλιο θα υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε.

Επί αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών, το διοικητικό συμβούλιο στο οικείο σχέδιο απόφασης θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές, όπως και επίσης τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής

αποδοχών, αλλά και επί των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών στη γενική συνέλευση και εντεύθεν.

1.4. Τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας κατά τον καθορισμό της παρούσας

Η πολιτική αποδοχών εκκινεί από την αφετηρία ότι οι εμπíπτοντες στο πεδίο εφαρμογής της, όπως και κάθε απασχολούμενος στην Εταιρία, δέον είναι να αμείβονται εύλογα και δίκαια με βάση τις ευθύνες τους, τη συνεισφορά τους, την απόδοσή τους και την ανάγκη, προς εξυπηρέτηση των μακροπροθέσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρίας, να μπορεί αυτή να προσελκύει και να κρατά το καταλληλότερο πρόσωπο για την κάθε θέση.

Το διοικητικό συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, λαμβάνει στοιχεία για τη δομή και το επίπεδο ευρύτερα των παρεχόμενων αποδοχών στο προσωπικό της Εταιρίας, τα οποία λαμβάνει υπόψη στη θέσπιση και αναθεώρηση της παρούσας. Έτσι, επιδιώκει κατά το δυνατό να εξασφαλίσει συνοχή στις πρακτικές και δομή παροχών της Εταιρίας, αναγνωρίζοντας όμως ότι η δομή των παροχών των ανωτάτων στελεχών της Εταιρίας είναι κατ' ανάγκη άλλη από αυτή των απασχολούμενων σε λιγότερο υψηλές θέσεις, λόγω των ευθυνών των πρώτων και των σημαντικών, θετικών ή αρνητικών, επιπτώσεων που μπορούν να έχουν στην πορεία της Εταιρίας.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου, από τη φύση του ρόλου και των ευθυνών των τελευταίων στην Εταιρία, δεν είναι δομικά συγκρίσιμες με αυτές των εκτελεστικών μελών και λοιπών στελεχών και εργαζομένων της Εταιρίας.

2. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η Εταιρεία επιδιώκοντας την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της και την προάσπιση του γενικού Εταιρικού συμφέροντος, εξυπηρετώντας την επιχειρηματική στρατηγική σε συνδυασμό με τις πολιτικές ανάληψης κινδύνων, έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Η τελική ευθύνη για την αποτελεσματικότητα της Πολιτικής, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υπό την εποπτεία της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων έχουν 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):

- α.) 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,
- β.) 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,
- γ.) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο

3. ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

3.1. Σταθερές αποδοχές

Είναι οι αποδοχές εκείνες των οποίων η καταβολή είναι κατ' αρχήν βέβαιη και περιλαμβάνουν:

- α. Μισθό - αμοιβή σε χρήματα.
- β. Αμοιβή διά ορισμένης συνεισφοράς σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.
- γ. Αμοιβή σε είδος, υπό μορφή για παράδειγμα μετοχών ή δικαιωμάτων απόκτησης μετοχών ορισμένου αριθμού.

3.2. Μεταβλητές αποδοχές

Είναι οι αποδοχές εκείνες των οποίων η καταβολή είναι κατ' αρχήν αβέβαιη, συναρτώμενη με την επίτευξη στόχων ή την επέλευση γεγονότων, και περιλαμβάνουν:

- α. Επιμίσθιο σε μετρητά, συμμετοχή μελών διοικητικού συμβουλίου στα κέρδη της Εταιρείας.
- β. Προγράμματα διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων αγοράς μετοχών.

3.3. Άλλες παροχές

Πρόκειται για παροχές κατ' αρχήν μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως (κάλυψη δαπανών στελεχών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους), όπως πρόγραμμα ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, έξοδα μετακίνησης, καυσίμου, έξοδα παράστασης, χρήση αυτοκινήτου και άλλα , σύμφωνα και με τις πρακτικές της αγοράς.

4. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

4.1. Εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου

Οι αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορούν να ενσωματώνονται κατά τη σύναψη ή μεταγενέστερα στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας (ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής) τους, αφού βέβαια έχει ληφθεί η σχετική απόφαση του διοικητικού συμβουλίου .

Οι υφιστάμενες τέτοιες συμβάσεις, εφόσον συνάδουν με την παρούσα πολιτική, δεν απαιτείται να εγκριθούν εκ νέου.

4.1.1. Διευθυντικά Στελέχη

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία, του οποίου ο ρόλος, για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου προϊόντων και υπηρεσιών, είναι καθοριστικής σημασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστήματος αποδοχών έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας .

Η Εταιρεία, εφαρμόζει πλαίσιο αποδοχών το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και διαχείρισης κινδύνου. Στην «Πολιτική Αποδοχών», περιλαμβάνονται οι μορφές των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών καθώς και οικειοθελών παροχών.

4.1.2. Σταθερές Αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη, λαμβάνουν σταθερές αποδοχές στο πλαίσιο σχέσης εξηρημένης εργασίας (ή, κατά περίπτωση, παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών) που έχουν με την Εταιρία ή του τυχόν προγράμματος διάθεσης μετοχών – δικαιωμάτων μετοχών. Λαμβάνουν χωριστή σταθερή αμοιβή υπό την ιδιότητά τους, των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές αντικατοπτρίζουν το εύρος των καθηκόντων τους και των ευθυνών που αναλαμβάνουν, υπό το πρίσμα των κρατούντων στην αγορά και της ανάγκης της Εταιρίας να προσελκύει και να διατηρεί υψηλού επιπέδου εκτελεστικά στελέχη.

Οι σταθερές αποδοχές επαναξιολογούνται ετησίως λαμβάνοντας υπόψη την πορεία της οικονομίας, τα επίπεδα αποδοχών της αγοράς εργασίας, αλλά και την πορεία της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων των βασικών οικονομικών μεγεθών της όπως τον κύκλο εργασιών, τα κέρδη προ φόρων και το σύνολο του ενεργητικού της. Μετά τη σχετική επαναξιολόγηση είναι επιτρεπτή η αναπροσαρμογή των σταθερών αποδοχών με αντίστοιχη τροποποίηση της σχετικής σύμβασης εξηρημένης εργασίας (ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών) ή/και του προγράμματος διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων αγοράς μετοχών.

4.1.3. Μεταβλητές αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται βάσει ετησίων στόχων, οι οποίοι ορίζονται το αργότερο έως την 1η Απριλίου του έτους αναφοράς. Οι στόχοι κατ' έτος αναφοράς τίθενται το νωρίτερο την 1 Νοεμβρίου του προηγούμενου έτους, με εξαίρεση τα προγράμματα διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων αγοράς μετοχών, όπου οι στόχοι επιτρέπεται να τίθενται εκ των προτέρων για χρονική περίοδο τετραετίας κατά μέγιστο.

Το διοικητικό συμβούλιο (χωρίς συμμετοχή κάθε φορά του στελέχους στο οποίο η απόφαση αφορά) αποφασίζει ανά στέλεχος συγκεκριμένους στόχους μίας ή περισσότερων κατηγοριών, το είδος και το μέγεθος των μεταβλητών αποδοχών που συνδέονται με την επίτευξή τους, εάν το είδος ή/και το μέγεθος των μεταβλητών αποδοχών μεταβάλλεται βαθμιαία σε σύνδεση με το βαθμό επίτευξης των στόχων ή εάν η επίτευξη/μη επίτευξη στόχου οδηγεί στη λήψη/μη λήψη μεταβλητής αποδοχής, και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

Οι στόχοι αυτοί δύνανται να είναι:

α. οικονομικοί, δηλαδή επίτευξη ορισμένου EBITDA, ή πωλήσεων, ή μείωσης εξόδων, ή κερδοφορίας, ή ταμειακών ροών κλπ.,

β. σχετιζόμενοι με την πορεία της τιμής της μετοχής,

γ. ολοκλήρωσης έργου, δηλαδή ορισμένης συναλλαγής/συνεργασίας της Εταιρίας, ορισμένης αναβάθμισης της παραγωγικής της δυνατότητας, σχεδιασμού ή/και εισαγωγής στην αγορά ορισμένου νέου προϊόντος,

δ. άλλοι ποιοτικοί στόχοι σχετιζόμενοι με ζητήματα όπως για παράδειγμα, μερίδια αγοράς, την ικανοποίηση των τελικών καταναλωτών ή/και άλλων πελατών της Εταιρίας, το περιβαλλοντικό αποτύπωμα της Εταιρίας, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της, η ποιότητα των συστημάτων εσωτερικού της ελέγχου κλπ.

Τα προγράμματα διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, καθ' ό μέτρο αφορούν σε στελέχη που εμπίπτουν στην παρούσα και αποτελούν μεταβλητές αποδοχές, μπορούν να έχουν διάρκεια έως τέσσερα έτη, με πρόβλεψη άσκησης των δικαιωμάτων ή λήψης των μετοχών (πάντοτε υπό την προϋπόθεση επίτευξης των στόχων) σε ένα ή περισσότερα χρονικά σημεία της διάρκειάς τους.

Δεν είναι υποχρεωτικό στο πλαίσιο τέτοιων προγραμμάτων να ορίζεται ελάχιστη περίοδος διακράτησης μετοχών. Τέτοια προγράμματα μπορούν να αφορούν μέχρι στο μέγιστο αριθμό μετοχών ή/και δικαιωμάτων που η κείμενη νομοθεσία επιτρέπει και με τιμή απόκτησης μετοχών ή/και άσκησης δικαιωμάτων μέχρι την ελάχιστη που η κείμενη νομοθεσία επιτρέπει.

Ολόκληρες οι μεταβλητές αποδοχές, ή οποιοδήποτε ποσοστό αυτών, μπορεί να αποτελούνται από μετοχές ή δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών.

Η διαπίστωση της επίτευξης ή μη των στόχων γίνεται με ειδική απόφαση του διοικητικού συμβουλίου. Εάν η απόφαση αυτή ενέχει οποιουδήποτε είδους ποιοτική αξιολόγηση (π.χ. βελτίωση δεικτών ικανοποίησης προσωπικού ή καταναλωτών), σε αντίθεση με απλή διαπίστωση συνδρομής προϋποθέσεων που προκύπτουν ποσοτικά κατά τρόπο αδιαμφισβήτητο (π.χ. ποσοστιαία αύξηση κερδοφορίας), δεν συμμετέχει το στέλεχος στις μεταβλητές αποδοχές του οποίου οι στόχοι αυτοί διαδραματίζουν ρόλο. Σε κάθε περίπτωση, μαζί με την οικεία απόφαση φυλάσσονται και τα αποδεικτικά επίτευξης των στόχων ή γίνεται παραπομπή στο που μπορούν αυτά να βρεθούν.

4.1.4. Λοιπές παροχές

Η Εταιρία, στο πλαίσιο της δημιουργίας ανταγωνιστικού πακέτου παροχών, δύναται να παρέχει με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου (στη λήψη της οποίας δεν συμμετέχει το στέλεχος που θα λάβει τις παροχές) μίγμα λοιπών παροχών.

Μπορεί να παρέχεται εταιρικό όχημα, κινητό τηλέφωνο και κάλυψη των τελών χρήσης του και αποζημίωση καυσίμων στη βάση πραγματικής κατανάλωσης.

Επίσης ομαδική ή/και ατομική ασφάλιση υγείας (που περιλαμβάνει συζύγους και τέκνα).

Επιπλέον, αποζημιώνονται τα γενόμενα έξοδα που είναι απαραίτητα στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων τους.

4.1.5. Ανάκτηση και αναβολή μεταβλητών αποδοχών

Η παρούσα πρόβλεψη δεν επηρεάζει τις ήδη αναληφθείσες νομικά δεσμευτικές υποχρεώσεις της Εταιρίας.

Οι μεταβλητές αποδοχές που έχουν καταβληθεί ανακτώνται στην περίπτωση κατά την οποία το στέλεχος τέλεσε αξιόποινη πράξη με δόλο, η οποία ζημίωσε την Εταιρία, ή προκάλεσε με δόλο ζημία στην Εταιρεία.

Οι μεταβλητές αποδοχές, η καταβολή των οποίων έχει ήδη αποφασισθεί και γνωστοποιηθεί στον λήπτη τους, αναβάλλονται σε περίπτωση που:

α. Συντρέχει ή εξετάζεται εάν συντρέχει λόγος ανάκτησής τους, ή

β. η καταβολή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, ή

γ. λόγω απρόοπτης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών η καταβολή τους καθίσταται πολύ επαχθής για την Εταιρία.

Οι μεταβλητές αποδοχές ανακτώνται ή αναβάλλονται σε κάθε άλλη περίπτωση που υπάρχει νόμιμη υποχρέωση προς τούτο.

Στα πλαίσια αυτά, εφόσον αποφασιστεί μεταβλητή αμοιβή σε πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, τότε το Διοικητικό Συμβούλιο 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, εφόσον αυτό αποδειχτεί όπως προβλέπει η κείμενη νομοθεσία και κανονιστικό πλαίσιο.

Τη συνδρομή των ανωτέρω, καθώς και το χρόνο αναβολής και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα, διαπιστώνει και αποφασίζει το διοικητικό συμβούλιο χωρίς τη συμμετοχή του θιγόμενου στελέχους.

4.2. Μη εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, υπό την ιδιότητά τους, των μελών του διοικητικού συμβουλίου, λαμβάνουν μόνον σταθερές αποδοχές σε χρήματα.

Εάν μη εκτελεστικό μέλος είναι πρόεδρος ή αντιπρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου, δύναται να λαμβάνει αμοιβή.

Για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να λάβουν επιπλέον αμοιβή.

Τα ανωτέρω καθορίζονται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, στην οποία δεν συμμετέχει κάθε φορά το μέλος του οποίου οι αποδοχές καθορίζονται.

Έξοδα μετακίνησης, διαμονής ή λοιπά σχετικά έξοδα σχετικά με τις συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου αποζημιώνονται στο κόστος.

5. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στην παρούσα εξετάζονται οι συμβάσεις εκείνες των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, οι οποίες αφορούν στην παροχή εργασίας και υπηρεσιών από αυτούς προς την Εταιρία, δηλαδή συμβάσεις εξηρημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής ως μέλους διοικητικού συμβουλίου. Συμβάσεις με άλλα αντικείμενα δεν εμπίπτουν στην παρούσα, αλλά εξετάζονται βεβαίως υπό το πρίσμα των τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 99 επ. του ν. 4548/2018 και στον εσωτερικό κανονισμό της Εταιρίας.

Οι συμβάσεις της εταιρείας εξηρημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής με μέλη του διοικητικού συμβουλίου μπορούν να έχουν είτε ορισμένη είτε αόριστη διάρκεια, κατά την κρίση του διοικητικού συμβουλίου (μη συμμετέχοντος του συμβαλλόμενου στελέχους). Οι συμβάσεις καταγγέλλονται υπό τις προϋποθέσεις και με τις προθεσμίες που θέτει η εφαρμοστέα εργατική νομοθεσία και γενικότερα οι εφαρμοστέες διατάξεις του αστικού δικαίου. Με την καταγγελία τους δεν θα συνδέονται πληρωμές καθ' υπέρβαση των όσων αναγκαστικά προβλέπει η κείμενη νομοθεσία.

6. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

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.

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.

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.

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.

Σε κάθε περίπτωση και προς αποφυγή παρανοήσεων, κάθε αμοιβή ύψους έως 5.000€ συνολικά ανά έτος κρίνεται ως αμελητέα.

7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

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 αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

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

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.

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, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, 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 προαίρεσεως 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.

8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Είναι δυνατή σε εξαιρετικές περιστάσεις η παρέκκλιση από την πολιτική αποδοχών προσωρινά ή για συγκεκριμένες περιπτώσεις, εφόσον αυτή είτε είναι αναγκαία για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της είτε για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Ενδεικτικές περιπτώσεις είναι οι περιπτώσεις που τέτοια παρέκκλιση απαιτείται για την πρόσληψη ή διατήρηση εξόχως ικανού στελέχους. Η παρέκκλιση αποφασίζεται από το διοικητικό συμβούλιο με ειδική απόφασή του.