

**L N K M**  
BRANDS WE LOVE

**ΛΑΝΑΚΑΜ Α.Ε.**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

ΝΕΑ ΕΚΔΟΣΗ 4ΕΤΟΥΣ ΙΣΧΥΟΣ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ .....	2
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΣΚΟΠΟΣ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.....	3
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	5
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ .....	5
5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Ή ΠΑΡΟΧΗΣ».....	5
6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ.....	5
6.1. Σχήματα Αμοιβών.....	5
6.2. Αποδοχές και Παροχές σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου .....	7
6.3. Αποδοχές και Παροχές σε Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου .....	7
7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....	8
8. ΔΙΑΡΚΕΙΑ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ – ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΕΙΣ - ΕΠΙΣΤΡΟΦΕΣ.....	9
9. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ – ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ – ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	10
10. ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΗ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ .....	10
11. ΙΣΧΥΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	11
12. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	12
12.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών Μελών ΔΣ.....	12

# ΛΑΝΑΚΑΜ ΑΕ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Νέα Έκδοση  
Ιούνιος 2024

---

## ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Τελευταία Τροποποίηση	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	XX/06/2024		Νέα Έκδοση με 4ετή ισχύ της πολιτικής αποδοχών λόγω λήξης προηγούμενης (Η προηγούμενη έκδοση είχε εγκριθεί με την από 31/07/2020 συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων)

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών υιοθετεί, θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας «ΛΑΝΑΚΑΜ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΚΛΩΣΤΟΨΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΕΜΠΟΡΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»).

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του Ν.4548/2018 (άρθρα 109-114), του Ν.4706/2020, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία, καθώς επίσης και των κατευθύνσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας της παρούσας Πολιτικής, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται από την πορεία των οικονομικών στοιχείων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγήθηκε την παρούσα Νέα Έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, το οποίο, αφού συμφώνησε, την υπέβαλε προς έγκριση στην από ΧΧ/06/2024 συνεδρίαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, κατά την οποία και εγκρίθηκε.

## 2. ΣΚΟΠΟΣ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να ενισχύσει τη πλήρη διαφάνεια, τις αξίες και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, να διασφαλίσει ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες των εμπλεκόμενων, ότι συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους 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 πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους της.

Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών είναι η περιγραφή με τρόπο σαφή και κατανοητό κατ'ελάχιστο<sup>1</sup> των εξής:

- α. του τρόπου με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας,
- β. των διαφορετικών συνιστωσών 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, (Ν.4548/2018, Άρθρο 111. Περιεχόμενο της πολιτικής αποδοχών (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

---

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

- γ. του τρόπου με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας,
- δ. σαφών, περιεκτικών και διαφοροποιημένων κριτηρίων για τη χορήγηση των υπό β', μεταβλητών αποδοχών και ιδίως των κριτηρίων 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. των μεθόδων με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω, υπό δ', κριτήρια απόδοσης και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, των περιόδων κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, της διατήρησης μετοχών μετά την κατοχύρωση,
- στ. των προϋποθέσεων για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και των προϋποθέσεων ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία,
- ζ. της διάρκειας των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και των ισχυουσών προθεσμιών προειδοποίησης, των βασικών χαρακτηριστικών της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των όρων καταγγελίας των συμβάσεων, καθώς επίσης των πληρωμών που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων,
- η. τυχόν δικαιωμάτων συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- θ. της διαδικασίας λήψης αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών, των διαδικαστικών προϋποθέσεων 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.

Κριτήριο για την παροχή αμοιβών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η προσέλκυση Συμβούλων με κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες, με γνώμονα την αξιοκρατία και για την εξυπηρέτηση του σκοπού της βιωσιμότητας και ανάπτυξης της Εταιρείας, την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος και την προώθηση των συμφερόντων των μετόχων, των εργαζομένων και των πιστωτών.

Βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών είναι:

- ✓ Το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των Συμβούλων.
- ✓ Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρείας και την ενίσχυση της οικονομικής της αξίας.
- ✓ Η αποτελεσματική διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού στον τομέα ευθύνης τους.
- ✓ Η αποτροπή ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων.
- ✓ Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Όσον αφορά τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η αμοιβή τους πρέπει να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους στόχους της Εταιρείας και την επίτευξη αυτών.

Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη, η αμοιβή τους πρέπει να αντανακλά το χρόνο απασχόλησής τους (προετοιμασίας και συμμετοχής ή/και προεδρίας σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου

ή/και Επιτροπών), τις αρμοδιότητές τους, και όπου συντρέχει τέτοια περίπτωση σε τυχόν επιχειρηματικές σχέσεις τους με την Εταιρεία.

### 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν. 4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και των Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας, ήτοι του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Γενικού Διευθυντή και των αναπληρωτών τους (εφόσον υφίστανται).

### 4. 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 οποίας, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εποπτεύεται μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

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):

- 1) 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,
- 2) 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,
- 3) Να εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο

### 5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Ή ΠΑΡΟΧΗΣ»

Σύμφωνα με την περ. α της παρ. 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.

Προκειμένου να κριθεί το εάν μία αμοιβή είναι σημαντική ή όχι βάσει της διάταξης του άρθρου 9 παρ. 2 στ. α' ν. 4706/2020 λαμβάνεται υπόψη το εάν υπερβαίνει το 2% του τζίρου της εταιρείας. Τα εξειδικευμένα όρια των αμοιβών με βάση την ιδιότητα εκάστου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζονται στο παράρτημα 12.

### 6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ

#### 6.1. Σχήματα Αμοιβών

Η διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων συμβούλων/στελεχών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων της

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στην

- ✓ Ισορροπία και Ίση Μεταχείριση
- ✓ Διαφάνεια
- ✓ Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την θέση ευθύνης, την κερδοφορία και τον κίνδυνο,
- ✓ Ανταγωνιστικότητα.

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

- Πάγια αμοιβή για τη συμμετοχή των μελών στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών του άρθρου 10 του ν.4706/2020,
- Μηνιαία αμοιβή για όσους έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία, όπως αυτό προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία.
- Παροχές σε χρήμα ή σε είδος, όπως αυτές προβλέπονται από την υφιστάμενη Πολιτική.

Οι αμοιβές διακρίνονται επίσης στις ακόλουθες κατηγορίες:

- **Σταθερές Αποδοχές:** Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας ή/και ανεξάρτητων υπηρεσιών
- **Μεταβλητές Αποδοχές:** Οι μεταβλητές αποδοχές, αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών. Ως εταιρικοί νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τα οικονομικά αποτελέσματα σε επίπεδο εταιρείας και Ομίλου. Ως ατομικοί στόχοι νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τους τομείς ευθύνης και τη θέση του κάθε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

- **Οικειοθελείς Παροχές:** Οι παροχές που δύναται να χορηγήσει η Εταιρεία μπορεί να είναι σε χρήμα ή σε είδος και θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

Η Εταιρεία δύναται να προσφέρει ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πρόγραμμα οικειοθελών παροχών, οι οποίες ενδεικτικά είναι: Χρήση Εταιρικού Αυτοκινήτου, Χρήση Εταιρικού Κινητού &

Mobile Data, Χρήση Εταιρικού Υπολογιστή (Laptop, Tablet), Χρήση Εταιρικής Πιστωτικής Κάρτας, δαπάνες σίτισης, δαπάνες φιλοξενίας και δαπάνες μετακίνησης (Εισιτήρια, καύσιμα οχημάτων, διόδια κλπ).

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

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (με εξαίρεση την πιθανή ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης Στελεχών Διοίκησης η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη) και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών, αποτελούν δε οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.

Στην έννοια των εκτάκτων προσωρινών αμοιβών συγκαταλέγεται 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.

Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό και στο Νόμο και στα πλαίσια της παρούσας Πολιτικής, σύμφωνα με το **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**.

## 6.2. Αποδοχές και Παροχές σε Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαρτίζονται από τον μισθό βάσει των τυχόν συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας τους ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδα τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα του/της συμβούλου/στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες του/της και οι ευθύνες του/της, λαμβανομένων υπόψη των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους.

Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων της Εταιρείας που καθορίζονται ετησίως, κατά την έναρξη κάθε χρήσης, ιδίως δε της επίτευξης ορισμένου ΕΒΤ του Ομίλου. Εφόσον καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές δεν δύναται αυτές να υπερβαίνουν το 100% των σταθερών αποδοχών του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου στο οποίο αφορούν. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.

## 6.3. Αποδοχές και Παροχές σε Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανάλογες με τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του άρθρου 10 του ν.4706/2020, σύμφωνα με το με ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.



Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, Οικειοθελείς Παροχές όπως αυτό αναλύθηκε στην παράγραφο **6.1**.

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.

Σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρίας, όλες οι παροχές υπόκεινται οποτεδήποτε ελεύθερα σε ανάκληση ή τροποποίηση.

## 7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Οι κάθε είδους αμοιβές που καταβάλλει η Εταιρεία στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και η γενικότερη πολιτική των αποδοχών της Εταιρίας, καθορίζονται με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, όπου αυτό απαιτείται εκ του νόμου.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας την Έκθεση Αποδοχών, η οποία 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.

Οι συνολικές και επιμέρους αμοιβές και λοιπές αποζημιώσεις των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, καθώς και ο αριθμός, η διανομή των δικαιωμάτων προαίρεσης και η τιμή άσκησής τους, εγκρίνονται από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, ατομικά για κάθε μέλος.

Η Εταιρεία καταρτίζει σαφή και κατανοητή Ετήσια 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.

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, 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, εφόσον υφίστανται καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- ε. τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας εφόσον υφίστανται,
- 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 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.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση 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.

Το σύνολο των αμοιβών και των τυχόν αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετησίων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.

## **8. ΔΙΑΡΚΕΙΑ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ - ΕΠΙΣΤΡΟΦΕΣ**

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.

Στο μέτρο που πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ταυτόχρονα συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρεία, πρόκειται για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, για την καταγγελία των οποίων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά νόμο προβλεπόμενα και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Είτε βάσει πολιτικής είτε βάσει συμβατικών ρυθμίσεων, δεν υφίσταται πρόβλεψη επιστροφής μεταβλητών αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

## 9. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ – ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ – ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

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

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.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις γενικά παραδεκτές αρχές της διαφάνειας.

Συγκεκριμένα:

- ✓ Η εν λόγω πολιτική είναι προσβάσιμη από όλα τα στελέχη της Εταιρείας που δύναται να πληροφορηθούν εκ των προτέρων τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ύψους των αποδοχών τους. Η διαδικασία αξιολόγησης και η σύνδεση της με την πολιτική αποδοχών λαμβάνει χώρα επαρκώς τεκμηριωμένα.
- ✓ Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, οι σχετικές με την πολιτική αποδοχών πληροφορίες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων στελεχών, δημοσιοποιούνται με ευκρινή και εύληπτο τρόπο. Η δημοσιοποίηση αυτή μπορεί να έχει, ενδεικτικά, τη μορφή αυτοτελούς Έκθεσης πολιτικής αποδοχών ή χωριστού τμήματος στις περιοδικά δημοσιευόμενες ετήσιες οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας

## 10. ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΗ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ

Παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα για τις σταθερές ή έκτακτες αποδοχές μπορεί να εφαρμοσθεί μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, εφόσον η τυχόν παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της 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.

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.

## **11. ΙΣΧΥΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών θεσπίσθηκε και εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Για την αναμόρφωση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών εφαρμόζονται και λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες και τα κριτήρια που λήφθηκαν για την κατάρτιση της, εκτός αν διαπιστωθεί ότι απαιτείται η λήψη και εκτίμηση νέων παραγόντων.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, 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.

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

Για τον ανωτέρω σκοπό η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά.

Η Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε επαναξιολόγηση από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ως προς τη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το διοικητικό συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας, καθώς και τυχόν μεταβολές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός αν στο ενδιάμεσο σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

**12. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ****12.1. Πλαίσιο Αποδοχών και Παροχών Μελών ΔΣ**

<b>A/A</b>	<b>Θέση / Ιδιότητα</b>	<b>Σταθερές Αποδοχές σε ετήσια βάση για συμμετοχή στις συνεδριάσεις</b>	<b>Σταθερές Μικτές Αμοιβές (λόγω Εξαρτημένης εργασίας)</b>	<b>Μεταβλητές Αποδοχές</b>	<b>Οικειοθελείς Παροχές*</b>
<b>1</b>	Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος & Γενικός Διευθυντής Εκτελεστικό Μέλος		έως 42.000 €	-	Έως 30% των σταθερών αμοιβών.
<b>2</b>	Αντιπρόεδρος Εκτελεστικό Μέλος Του Δ.Σ.		έως 42.000 €	-	Έως 30% των σταθερών αμοιβών.
<b>3</b>	Εκτελεστικό Μέλος		έως 42.000 €	-	Έως 30% των σταθερών αμοιβών.
<b>4</b>	Μη Εκτελεστικό Μέλος		έως 35.000 €	-	Έως 30% των σταθερών αμοιβών.
<b>5</b>	Αντιπρόεδρος Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	έως 1.500 €	-	-	-
<b>6</b>	Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	έως 1.500 €	-	-	-

\*Ανατρέξτε στη σελίδα **7** που είναι ορισμός για τις «Οικειοθελείς Παροχές».