

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και των ζημιών που εμφανίζει στα αποτελέσματα η Γενική Συνέλευση της εταιρίας έχει αποφασίσει να μην καταβάλει αμοιβές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Αυτό θα συνεχιστεί και για την χρήση 2020.

Η πολιτική αποδοχών που προτείνεται για έγκριση στη Γενική Συνέλευση της 31ης Ιουλίου 2020 και η διάρκεια ισχύος της είναι 4 έτη από την ημερομηνία έγκρισης. Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11<sup>ης</sup> Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιριών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/EK όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Επιδιώκοντας την μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη και συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρίας. Η Εταιρία ελέγχει, επανεξετάζει και επικαιροποιεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα τις διαδικασίες, τις προϋποθέσεις χορήγησης των αποδοχών, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Σε κάθε περίπτωση, οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Η πολιτική αποδοχών, έχει σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τους στόχους και την βιωσιμότητα της Εταιρίας. Η παρούσα πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων. Έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας και ευθυγραμμίζει τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της με τα συμφέροντα των μετόχων της.

### Πεδίο εφαρμογής

Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- (α) Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
- (β) Γενικός Διευθυντής, (εφόσον υφίσταται),

### Αποδοχές/Παροχές που περιλαμβάνονται

Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους προαιρετική παροχή ή/και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω πρόσωπα από την Εταιρία. Ιδίως περιλαμβάνονται όλες οι μορφές αποδοχών, όπως χρήματα, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, έξοδα παράστασης καθώς και η χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστική κάλυψη.

Αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

### Δομή Αποδοχών

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

(α) Σταθερές Αποδοχές: χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση, καταβάλλονται σε 14 μηνιαίους μισθούς ανεξάρτητα από κριτήρια επιδόσεων και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα ανωτέρω πρόσωπα.

(β) Μεταβλητές Αποδοχές: έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω προσώπων και καθορίζονται βάσει των κριτηρίων που αναλύονται κατωτέρω.

### Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των ανωτέρω προσώπων. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, αλλά και οι δεξιότητες του δικαιούχου, προκειμένου να καθορισθεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες,

εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας - σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο - μέσω σχετικών ερευνών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των ανωτέρω προσώπων.

### **Μεταβλητές αποδοχές**

Η Εταιρία επιβραβεύει την απόδοση βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις ατομικές επιδόσεις, καθώς και με την πορεία της Εταιρίας.

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

- (α) κερδοφορία Εταιρίας,
- (β) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου,
- (γ) αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός ατόμου στους στόχους της Εταιρίας.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω ή άλλα κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

### **Σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών**

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρίας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια) τα πρόσωπα που ορίζονται στην πολιτική αμοιβών μπορούν να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας όσο και των μονάδων/διευθύνσεων, στις οποίες απασχολούνται.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός, για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαίτερως σημαντική η θετική συμβολή των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της εταιρίας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της. Στην περίπτωση, που η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ως περιγράφεται παραπάνω, το ύψος αυτών καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και σε καμία περίπτωση δεν δύναται να ξεπερνά το τριπλάσιο των ετήσιων σταθερών αποδοχών.

### **Αποδοχές εκτελεστικών μελών**

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τον ετήσιο τακτικό μισθό, προαιρετικές παροχές σε είδος, καθώς επίσης και μεταβλητές αποδοχές.

Η εταιρία δεν έχει συνάψει με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

### **Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών**

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα αμείβονται με σταθερές αποδοχές ετησίως, που έχουν προσδιοριστεί με βάση τον χρόνο ενασχόλησης, με κατ' ελάχιστο όριο παραστάσεις σε διοικητικά συμβούλια κατ' έτος.