



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ  
ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

**Έκδοση 1.0**

**Ιούλιος 2023**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### Πίνακας περιεχομένων

➤ 1. ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....	4
➤ 2. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ .....	5
➤ 3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....	5
➤ 4. ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ....	7
➤ 5. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ – ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ - ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ .....	14
➤ 6. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ .....	15

## ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίησης	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Ιούλιος 2023	<i>Αρχική Έκδοση Σε συμμόρφωση με το ν4548/2018, το Ν. 4209/2013, το ν.4706/2020 και τις οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς</i>
	Έγκριση: Γενική Συνέλευση των Μετόχων	

Ημερομηνία Έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση

## 1.ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

*Ο στόχος αυτής της Πολιτικής είναι να προασπίσει την απόλυτη διαφάνεια όσον αφορά τον καθορισμό των αποδοχών και παροχών για τα μέλη του Δ.Σ. και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών (όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24, παράγραφος 9) της Εταιρείας. Έτσι, διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και οι παροχές αντιστοιχούν στα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, ενώ είναι συνδεδεμένες με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.*

*Αυτό το κείμενο καθορίζει τον σκοπό, τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες που αποδίδονται στην Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων και στο ΔΣ της Εταιρείας για τον καθορισμό των προαναφερθέντων αμοιβών και παροχών, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ν.4548/2018 (άρθρα 109-114), του Ν. 4209/2013 και του ν.4706/2020.*

*Το ΔΣ λειτουργεί συνολικά με βάση αυτήν την Πολιτική, εντός του πλαισίου του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, των λοιπών Διαδικασιών της Εταιρείας και του νομοθετικού πλαισίου. Το κείμενο περιλαμβάνει τις βασικές αρμοδιότητες, όπως προβλέπονται, για την κατάθεση προτάσεων αμοιβών των μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, με σκοπό να επιτρέπεται στο Διοικητικό Συμβούλιο να λαμβάνει επιλεγμένες αποφάσεις. Η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων είναι υπεύθυνη για την τήρηση αυτής της πολιτικής.*

*Συγκεκριμένα, μέσα σε αυτήν αναλύονται:*

- Η διαμόρφωση της πολιτικής της Εταιρείας σχετικά με τις αμοιβές και τις λοιπές παροχές για τα μέλη του Δ.Σ. και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών.*
- Η τακτική αναθεώρηση αυτής της πολιτικής, με την συμβολή των Υπηρεσιών Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και της Οικονομικής Διεύθυνσης.*
- Η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους, συμπεριλαμβανομένων των μόνους και των αποδοχών βάσει κινήτρων που σχετίζονται με την κατανομή μετοχών, καθώς και ενδεχόμενων επιπρόσθετων αμοιβών που συνδέονται με την απόδοση των στελεχών.*
- Η αξιολόγηση και η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για πιθανά προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.*

## 2.ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η Εταιρεία, με σκοπό την ενίσχυση της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας και την προστασία του γενικού Εταιρικού συμφέροντος, σε αρμονία με την επιχειρηματική της στρατηγική και τις πολιτικές διαχείρισης κινδύνων, έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Η τελική ευθύνη για την αποτελεσματική εφαρμογή της ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εποπτεύεται μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων.

Τα μέλη της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων φέρουν τις παρακάτω ευθύνες και αρμοδιότητες:

Να μελετούν, αξιολογούν και προτείνουν τη γενική πολιτική αμοιβών για τα μέλη του ΔΣ και των Διευθυντικών Στελεχών, μέσω του Προέδρου της, στο ΔΣ.

Να προτείνουν, μέσω του Προέδρου της, στο ΔΣ τις ατομικές αποδοχές για τους Εκτελεστικούς Επιτρόπους, τα Μέλη των Επιτροπών του ΔΣ και τη Διοίκηση.

Να προτείνουν, μέσω του Προέδρου της, στο ΔΣ τις αποδοχές για τα Στελέχη που καθορίζονται από την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία.

## 3.ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

*(σύμφωνα με τα άρθρα 109 – 114 του ν.4548/2018, του άρθρου 9 της Οδηγίας 2007/36/ΕΕ, την Οδηγία 2017/828/ΕΕ και το ν.4706/2020) και τον Ν. 4209/2013)*

Η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις παρακάτω πολιτικές κατά τρόπο και σε βαθμό ανάλογο με το μέγεθός της, την εσωτερική της οργάνωση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

- 1) Η πολιτική αποδοχών συντελεί στην σωστή και εποικοδομητική διαχείριση των κινδύνων και δεν υποστηρίζει τα ρίσκα που δεν συνάδουν με το προφίλ κινδύνου, τον κανονισμό ή τις πολιτικές που εφαρμόζει.
- 2) Η πολιτική αποδοχών είναι σε συμφωνία με την επιχειρηματική στρατηγική, τις επιδιώξεις και τις αξίες της Εταιρείας και ενσωματώνει δράσεις για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων.

- 3) Το διοικητικό συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την εφαρμογή της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και αξιολογεί το πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.
- 4) Τα στελέχη της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, αποζημιώνονται σύμφωνα με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, χωρίς να επηρεάζονται από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που εποπτεύουν.
- 5) Οι αποδοχές των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων.
- 6) Στην περίπτωση που οι αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.
- 7) Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο σε αντιστοιχία με τον κύκλο ζωής της Εταιρείας, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται και σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις.
- 8) Οι σταθερές και οι μεταβλητές αμοιβές καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές.
- 9) Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.
- 10) Η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών ή ομάδων μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβάνει ένα αναλυτικό μηχανισμό προσαρμογής που ενσωματώνει όλες τις μορφές κινδύνων.
- 11) Οι διαφορετικές σταθμίσεις για τη παροχή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

πάσης φύσεως, στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και στα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων της δωρεάν διάθεσης μετοχών (stocks awards), των δικαιωμάτων προαίρεσης, του δικαιώματος συμμετοχής τους στα κέρδη της εταιρείας και όλων των επιμισθίων και άλλων επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, θα υποδεικνύονται ετησίως με τρόπο σαφή και κατανοητό με τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά. Με βάση τον παρόντα κανονισμό σημαντικό ποσοστό οποιωνδήποτε μεταβλητών αποδοχών αποτελείται από μερίδια ή ίδιες μετοχές της Εταιρείας ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα. Τα μέσα της παρούσας έχουν σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της Εταιρείας.

- 12) Η ωρίμανση των δικαιωμάτων προαίρεσης ορίζεται από τη Γ.Σ. των μετόχων.
- 13) Η συνταξιοδοτική πολιτική θα είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.
- 14) Τα διευθυντικά στελέχη υποχρεούνται να μην χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, με σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, που περιλαμβάνεται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.
- 15) Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων του νόμου.

## 4. ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

### 4.1. Διαδικασία και Προϋποθέσεις χορήγησης αμοιβών και παροχών

Η δομή των αμοιβών των μελών Δ.Σ. είναι σε αντιστοιχία με επίσης ικανότητες, την εμπειρία, τα προσόντα των και την συνεισφορά των Μελών του Δ.Σ. Επίσης, οι αμοιβές αποτελούν κίνητρο παραμονής των μελών του Δ.Σ. και λαμβάνουν υπόψιν και τον χρόνο απασχόλησης τους. Για τον καθορισμό των αμοιβών, λαμβάνεται επίσης υπόψη το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της απόδοσης των μελών του Δ.Σ. και των στελεχών της Εταιρείας.

Η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι σε αντιστοιχία με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου δικαιούνται να λάβουν αμοιβή ή άλλες παροχές, σύμφωνα με το νόμο και τα οριζόμενα στο καταστατικό και, κατά περίπτωση, την παρούσα Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.

Αμοιβή ή παροχή που χορηγείται σε μέλος του διοικητικού συμβουλίου και δεν ρυθμίζεται στον νόμο ή το καταστατικό βαρύνει την εταιρεία μόνο αν εγκριθεί με ειδική απόφαση της γενικής συνέλευσης με την επιφύλαξη των οριζομένων στα άρθρα 110 έως 112 του ν.4548/2020 και του Ν. 4209/2013.

Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως προσδιορίζεται με απόφαση της γενικής συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως ή και των προηγούμενων χρήσεων, 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. Επί εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά η παρούσα παράγραφος ισχύει με την επιφύλαξη των οριζομένων στα άρθρα 110 έως 112 του ν.4548/2020 και του του Ν. 4209/2013

Αμοιβή σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις καταστολής σύγκρουσης συμφερόντων, σύμφωνα με τα άρθρα 99 έως 101, του ν.4548/2020 και του του Ν. 4209/2013



Η Γενική Συνέλευση μπορεί να συναινέσει σε προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

#### 4.2. Καθορισμός Σημαντικής Αμοιβής

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. 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 υποψήφιου μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

#### 4.3. Κατηγορίες αμοιβών και παροχών μελών ΔΣ και Διευθυντικών Στελεχών

4.3.1. Το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία, καθώς επίσης και στην επιβράβευση της απόδοσης.

4.3.2. Τα σχήματα αποδοχών που η Εταιρεία παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα μέλη του ΔΣ είναι:

- Πάγια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ

- Μηνιαία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρεία
- Μεταβλητές αμοιβές μόνο όμως για τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ, μέσω Παροχών κινήτρων απόδοσης (bonus) ή μετοχών
- Ιδιωτικά ή συμμετοχή σε ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια για τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ
- Παροχή διευκολύνσεων με τη μορφή της μη χρηματικής απολαβής

4.3.3. Τα σχήματα αμοιβών και κινήτρων που η Εταιρεία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα ανώτερα στελέχη της είναι:

- Αμοιβή με την μορφή συνεργαζόμενου επαγγελματία χωρίς να εντάσσεται στην άμεση μηνιαία μισθοδοσία (με την μορφή της μισθωτής εργασίας) της Εταιρείας.
- Ενοίκιο κατοικίας ή ξενοδοχείου
- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Διατακτικές σίτισης
- Μηνιαία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρεία
- Παροχή κινήτρων και διευκολύνσεων με την μορφή χρηματικών ή και μη χρηματικών απολαβών με έμφαση στη δωρεάν διάθεση μετοχών (shares awards)
- Ιδιωτικά ή συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστήρια συμβόλαια.

4.3.4. Τα κίνητρα απόδοσης βασίζονται σε Δείκτες Απόδοσης (**Key Performance Indicator - KPIs**) οι οποίοι καλύπτουν τα συγκεκριμένα – εγκεκριμένα επιτεύγματα – στόχους των στελεχών. Ενδεικτικά KPIs αποτελούν:

- η εξέλιξη της εσωτερικής αξία της Εταιρείας (NAV),
- η επίτευξη κερδοφορίας βάσει π.χ. λειτουργικών κερδών, ή κερδών προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων, ή κεφαλαίων από λειτουργικές δραστηριότητες (FFO),
- η απόκτηση περιουσιακών στοιχείων βάσει των κριτηρίων της Εταιρείας,
- οι επιτυχημένες αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου,
- η προσέλκυση σημαντικών επενδυτών,
- η απόδοση επί των Ιδίων Κεφαλαίων,

- η επίτευξη λογιστικών υπεραξιών από επιτυχημένες επενδύσεις, αναπτυξεις ή αξιοποιήσεις ακινήτων,
- οι επιτυχημένες πωλήσεις ακινήτων (κυρίως αφορά προσοδοφόρες ρευστοποιήσεις οικιστικών ακινήτων)
- η εξέλιξη της μερισματικής πολιτικής και οι έκτακτες διανομές ρευστού προς τους μετόχους
- η επίτευξη συγκεκριμένης κεφαλαιοποίησης (Stock Market Capitalisation),

4.3.5. Τα μέλη των Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου προσφέρουν τις υπηρεσίες τους αμισθί, όσον αφορά την συμμετοχή τους στις Επιτροπές.

4.3.6. Επίσης τα παρακάτω στελέχη / συνεργάτες αμείβονται μέσω πάγιας μηνιαίας μισθοδοσίας ή απόδειξη παροχής υπηρεσιών:

- Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης – Απόδειξη παροχής υπηρεσιών ή και μηνιαία μισθοδοσία
- Υπεύθυνος Εταιρικών Ανακοινώσεων – Απόδειξη παροχής υπηρεσιών ή και μηνιαία μισθοδοσία
- Υπεύθυνος Εξυπηρέτησης Μετόχων – Απόδειξη παροχής υπηρεσιών ή και μηνιαία μισθοδοσία
- Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου είναι μέσω Μηνιαίας μισθοδοσίας, καθώς αφορά εργαζόμενο πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

4.3.7. Η Εταιρεία δύναται να παρέχει άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές, τόσο σε κάποιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και σε ανώτερο Διευθυντικό Στέλεχος, κατά τα ακόλουθα:

- Ως άλλες παροχές μπορεί να είναι για παράδειγμα παροχές μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως, οι οποίες μπορεί να αφορούν κάλυψη δαπανών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικά αναφέρονται δαπάνες τηλεπικοινωνίας, δαπάνες μετακίνησης, καυσίμου, έξοδα παράστασης, χρήση αυτοκινήτου και άλλα, τα οποία αποδίδονται σύμφωνα με τις σχετικές διαδικασίες της εταιρείας.
- Ως έκτακτες προσωρινές αμοιβές ορίζεται 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.

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.

4.3.8. Τυχόν πρόσθετες αποδοχές των μελών του ΔΣ βασίζονται στις ετήσιες χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας και εμφανίζονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

#### 4.4. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Οι κάθε είδους αμοιβές που καταβάλλει η Εταιρεία στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα διευθυντικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων, καθώς και η γενικότερη πολιτική των αμοιβών της Εταιρείας, εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης όπου αυτό απαιτείται εκ του νόμου.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, από το 2020, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας 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 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.

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 αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν.4548/2020, για το τελευταίο οικονομικό έτος. Στην έκθεση περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Η **Ετήσια Έκθεση Αποδοχών** περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες

- (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί, 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 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, 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. 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.

Αρχεία και αποφάσεις καθώς και πρακτικά της Επιτροπής τηρούνται αρμοδίως από τον Γραμματέα της Επιτροπής Αποδοχών.

## 5.ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

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

Μετά τη γενική συνέλευση και με την επιφύλαξη της παραγράφου 5 του άρθρου 112 του ν.4548/2018, η Εταιρεία καθιστά διαθέσιμη στο κοινό, την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο, με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι ελεγκτές της εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του προαναφερόμενου άρθρου.

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 τεκμηριώνεται ότι συνδέεται με την πολιτική αποδοχών.

- Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, οι σχετικές με την πολιτική αποδοχών πληροφορίες των μελών του ΔΣ 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.

## 6.ΙΣΧΥΣ & ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε και σε κάθε περίπτωση ανά τρία (3) έτη από την έγκρισή της.

Σε περίπτωση κατά την οποία η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη έκδοση προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά και κατόπιν σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου η παρέκκλιση από την Πολιτική, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά στις προβλέψεις για την κατοχύρωση, αναβολή καταβολής ή επιστροφή μεταβλητών αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση παρέκκλισης, τηρούνται στο βαθμό που είναι δυνατόν οι αρχές της Πολιτικής.