

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. ΓΕΝΙΚΑ

- 1.1 Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών θεσπίζεται σε συμμόρφωση με τις διατάξεις που διέπουν τις ανώνυμες εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά, τις εταιρείες επένδυσης σε ακίνητη περιουσία (ΑΕΑΑΠ), καθώς και το γενικότερο κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο υπάγεται η Εταιρεία.
- 1.2 Η ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τη στρατηγική της Εταιρείας είναι μια διαρκής διαδικασία. Η Εταιρεία εξετάζει και επικαιροποιεί την παρούσα Πολιτική, ώστε να είναι σε συμμόρφωση με τους εκάστοτε επιχειρηματικούς στόχους και το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Η εξέταση του κινδύνου, συνυφασμένη με την παρούσα Πολιτική, ελέγχεται σε διαρκή βάση, η δε εφαρμογή της πολιτικής ελέγχεται από την Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου.

2. ΣΚΟΠΟΣ & ΣΤΟΧΟΙ

- 2.1 Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι να καθορίσει τις αρχές που διέπουν την καταβολή κάθε είδους αμοιβών στα καλυπτόμενα πρόσωπα με γνώμονα τη στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.
- 2.2 Στόχοι της παρούσας πολιτικής είναι:
 - 2.2.1 Η μεγιστοποίηση της απόδοσης προς όφελος των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας.
 - 2.2.2 Η προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων στελεχών, ικανών να δημιουργήσουν αξία για την Εταιρεία και τους μετόχους της.
 - 2.2.3 Η δημιουργία πνεύματος απόδοσης που ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών (μετόχων, διοίκησης, εργαζομένων και κοινωνίας).
 - 2.2.4 Η προσαρμογή της ανταμοιβής των καλυπτόμενων προσώπων ανάλογα με την κερδοφορία, την ανάληψη κινδύνου σύμφωνα με τη στρατηγική της Εταιρείας, τις συνθήκες του ανταγωνισμού και τις πρακτικές της αγοράς.
 - 2.2.5 Η συμμόρφωση με το θεσμικό πλαίσιο.

2.2.6 Η κατανομή αρμοδιοτήτων για την τήρηση των σχετικών με τις αποδοχές διαδικασιών και η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής τους.

2.2.7 Η ελαχιστοποίηση των πιθανών κινδύνων που απορρέουν από τις εφαρμοζόμενες αρχές σχετικά με τις αποδοχές του προσωπικού της Εταιρείας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

2.2.8 Η αξιοπιστία, αναλογικότητα, ευελιξία και διαφάνεια αναφορικά με την καταβολή αμοιβών.

3. ΑΡΧΕΣ

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στις εξής αρχές:

- 3.1 Οι αποδοχές που καταβάλλονται τελούν σε αναλογία με το μέγεθος, τη δραστηριότητα, φύση και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας. Λαμβάνουν επίσης υπόψη τους τις ειδικότερες συνθήκες εργασίας, καθώς και τις συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.
- 3.2 Οι αποδοχές είναι έτσι σχεδιασμένες, ώστε να συνεισφέρουν στην υλοποίηση της στρατηγικής (λαμβανομένου υπόψη του προφίλ κινδύνου), τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.
- 3.3 Η καταβολή των αμοιβών γίνεται σε βάση τήρησης συνετής ισορροπίας μεταξύ της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και της ανάγκης χορήγησης ανταγωνιστικών αμοιβών.
- 3.4 Οι αμοιβές συμπεριλαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες, η δε αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών καθορίζεται λαμβάνοντας υπ'όψιν τα προβλεπόμενα στο εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές.
- 3.5 Η εφαρμοζόμενη πολιτική που σχετίζεται με τις μεταβλητές αποδοχές σε σχέση με τις σταθερές απαιτείται να είναι διαχρονικά πλήρως ευέλικτη, να προσαρμόζεται στις συνθήκες της αγοράς και τη φύση της κάθε αμειβόμενης εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ενδεχόμενου μη καταβολής τους.

- 3.6 Τα στελέχη της Εταιρείας που ασκούν λειτουργίες ελέγχου αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.
- 3.7 Η κατανομή των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών στα καλυπτόμενα πρόσωπα λαμβάνει υπόψη το πλήρες φάσμα των υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων.
- 3.8 Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα καλυπτόμενα πρόσωπα που συνδέονται με τις λειτουργίες ελέγχου δεν πρέπει να θίγει την ανεξαρτησία τους, ούτε να δημιουργεί συγκρούσεις συμφερόντων στην εποπτική λειτουργία.
- 3.9 Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνον εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεών της και των επιδόσεων που αφορούν του καλυπτόμενου προσώπου που αφορούν.
- 3.10 Οι μεταβλητές αποδοχές δεν περιορίζουν τη δυνατότητα της Εταιρείας να ενισχύει την κεφαλαιακή της επάρκεια.
- 3.11 Οι αποδοχές δεν καθορίζονται βάσει αυτόματης διαδικασίας, αλλά υπόκεινται σε αξιολόγηση βάσει ποσοτικά ή/και ποιοτικά μετρήσιμων κριτηρίων.
- 3.12 Τυχόν εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές θα αποτελούν εξαίρεση, μπορούν να ισχύσουν μόνο σε περίπτωση πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται μόνον για το πρώτο έτος απασχόλησης του νεοπροσληθέντος.
- 3.13 Ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του αμειβόμενου προς τις διαδικασίες και τις πολιτικές της Εταιρείας, δεν αντισταθμίζονται από την επίτευξη των στόχων.
- 3.14 Κάθε έκτακτη ή πρόσθετη αμοιβή επιστρέφεται, εφόσον μετά την καταβολή της αποδειχθεί ότι η αμειβόμενη επίδοση προέκυψε από ενέργειες αθέμιτες ή μη συνεπείς με την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.
- 3.15 Οι πληρωμές που τυχόν συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης (πέραν τυχόν προβλεπόμενης από την ισχύουσα νομοθεσία αποζημίωσης) αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι κατάλληλα σχεδιασμένες ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία ή η διάπραξη παραπτωμάτων.

- 3.16 Το πακέτο αμοιβών που αφορά σε αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις προηγούμενης απασχόλησης πρέπει να είναι σε συμφωνία με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας, τηρουμένης και της εργατικής νομοθεσίας.
- 3.17 Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών, μεθόδων ή άλλων φορέων που εμποδίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής και του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου.
- 3.18 Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη τη δομή και το επίπεδο των αποδοχών του προσωπικού της Εταιρείας κατά τη θέσπιση και αναθεώρηση της παρούσας πολιτικής, συνυπολογίζοντας πάντοτε ότι οι απαιτούμενες γνώσεις, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η εμπειρία, τα καθήκοντα και οι ευθύνες των Καλυπτόμενων Προσώπων είναι κατ'ανάγκη διαφορετικά και περισσότερο απαιτητικά από αυτά του προσωπικού της Εταιρείας, γεγονός το οποίο αποτυπώνεται και στις αποδοχές.

4. ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στην παρούσα πολιτική υπάγονται (τα **Καλυπτόμενα Πρόσωπα**):

- 4.1 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- 4.2 Οι Γενικοί Διευθυντές και οι αναπληρωτές τους (αν υπάρχουν)

5. ΑΜΟΙΒΕΣ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 5.1 Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στο σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται ως αντάλλαγμα για την παροχή υπηρεσιών που προσφέρουν στην Εταιρεία τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα. Στις ρυθμίσεις της υπάγονται σταθερές & μεταβλητές αποδοχές, αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση των Καλυπτόμενων Προσώπων, καθώς και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές. Στην Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνονται όλες οι μορφές αποδοχών όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης κλπ. χρηματοπιστωτικά μέσα ή μη άμεσα χρηματικές παροχές (π.χ. ακυρώσεις δανείων κατά την αποχώρηση) καθώς και αμοιβές συνιστάμενες σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας, υπό την επιφύλαξη των ειδικότερα οριζόμενων στον Ν. 4548/2018.

- 5.2 Στην Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνονται επίσης και τυχόν προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές προς τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.
- 5.3 Δεν περιλαμβάνονται παροχές που συνδέονται με την κάλυψη εξόδων για λόγους επαγγελματικών αναγκών ή παροχές που συνάδουν με το επίπεδο της θέσης και δεν συνδέονται με ανάληψη κινδύνου (πχ. βενζίνη, στάθμευση, διόδια, ενοίκιο/διαμονή εκτός έδρας, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο, εισιτήρια κλπ.). Δεν περιλαμβάνονται, τέλος, τα ασφαλιστήρια συμβόλαια και λοιπές παροχές που αφορούν αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού.

6. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 6.1 Οι αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές, μεταβλητές και αποζημιώσεις.
- 6.2 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα. Οι μεταβλητές αποδοχές επιβραβεύουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα για την απόδοση τους με βάση τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρούσας πολιτικής.
- 6.3 Οι αποζημιώσεις καταβάλλονται κατά την αποχώρηση των Καλυπτόμενων Προσώπων σύμφωνα με τη νομοθεσία, τους όρους των συμβάσεων που τους συνδέουν με την Εταιρεία και τις αποφάσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων.

7. ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

- 7.1 Οι σταθερές αποδοχές αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, την ευθύνη και τις απαιτήσεις της θέσης και αντιπροσωπεύουν επαρκώς υψηλό μερίδιο των συνολικών αποδοχών σε σχέση με τις μεταβλητές.
- 7.2 Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στην (ελληνική ή/και διεθνή /ευρωπαϊκή) αγορά μέσω σχετικών ερευνών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται τουλάχιστον στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος αναφοράς. Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν

βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία κι ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

- 7.3 Η Εταιρεία εξασφαλίζει συγκρίσιμη απόδοση σταθερών αποδοχών στους κατόχους θέσεων παρόμοιας βαρύτητας. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία και οι ικανότητες του Καλυπτόμενου Προσώπου, προκειμένου να καθοριστεί καταρχήν το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.
- 7.4 Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε μετρητά και θα πρέπει να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 35% των συνολικών ετήσιων αποδοχών του εκάστοτε Καλυπτόμενου Προσώπου. Ως σταθερές αποδοχές θεωρούνται και οι παροχές που συνδέονται με το επίπεδο της θέσης (εξαιρουμένων των αναφερομένων στην παράγραφο 5.3), δηλ. ενδεικτικά εταιρικό αυτοκίνητο λόγω θέσης, ατομικό ασφαλιστικό πρόγραμμα κ.λπ.

8. ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

8.1 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 8.1.1. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις (α) του ατόμου και (β) της Εταιρείας.
- 8.1.2. Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, επιτυγχάνουν την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των Καλυπτόμενων Προσώπων και των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.
- 8.1.3. Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπ' όψιν την απαιτούμενη ρευστότητα.
- 8.1.4. Τα κριτήρια αυτά μπορεί να είναι μεταξύ άλλων:

8.1.4.1. Σε επίπεδο Εταιρείας: Οικονομικά αποτελέσματα, π.χ. αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων, αποσβέσεων (Adjusted EBITDA) και μεταβολή αυτών, αξία χαρτοφυλακίου, υπό διαχείριση, εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV) και μεταβολή αυτής κ.λπ.

8.1.4.2. Σε επίπεδο Καλυπτόμενου Πρόσωπου: αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός στους στόχους, πρωτοβουλία, κρίση, ευελιξία, βαθμός συμμόρφωσης με τις πολιτικές της Εταιρείας, διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων, κ.λπ.

8.1.5 Οι μεταβλητές αποδοχές εκφράζονται είτε σε απόλυτο ποσό είτε ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών και είναι δυνατόν να συνίστανται σε πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης για απόκτηση μετοχών της Εταιρείας (Stock option plan) και σε πρόγραμμα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

8.2 ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ & ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

8.2.1 Το Καλυπτόμενο Πρόσωπο κατοχυρώνει τη μεταβλητή αμοιβή, όπως αυτή του ανακοινώνεται σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.

8.2.2 Για την κατοχύρωση οποιασδήποτε μεταβλητής αμοιβής λαμβάνεται υπόψη η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

8.2.3 Εφόσον μέρος των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται σε μετοχές της Εταιρείας, η καταβολή τους συνδέεται με την τιμή της μετοχής στο Χρηματιστήριο Αθηνών.

8.2.4 Δεν θα πρέπει να καταβάλλονται τόκοι ή μερίσματα χρηματοπιστωτικών μέσων πριν την κατοχύρωσή τους.

8.2.5 Αναβάλλεται η καταβολή ποσοστού 40% των μεταβλητών αποδοχών για περίοδο τριών ετών. Η περίοδος της αναβολής αρχίζει από τη στιγμή της καταβολής των αμέσως καταβλητέων μεταβλητών αποδοχών.

8.2.6 Σε περίπτωση που οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν συνδυασμό μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων, η αναλογία μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων ισχύει τόσο για το τμήμα που καταβάλλεται αμέσως όσο και για το τμήμα η καταβολή του οποίου αναβάλλεται. Η ίδια αναλογία μετρητών και χρηματοπιστωτικών μέσων θα ισχύει κάθε έτος κατά το οποίο καταβάλλονται αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές.

- 8.2.7 Η καταβολή των αναβαλλόμενων ποσών γίνεται την ίδια περίοδο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους. Με αυτό τον τρόπο το Καλυπτόμενο Πρόσωπο λαμβάνει κάθε έτος το ποσό των μεταβλητών αποδοχών του τρέχοντος έτους και τα ποσά των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών μέχρι τρία έτη πίσω.
- 8.2.8 .Μεταβλητές αποδοχές οι οποίες δεν υπερβαίνουν το 50% των ετήσιων σταθερών αποδοχών ανά Καλυπτόμενο Πρόσωπο, δεν υπόκεινται σε υποχρέωση αναβολής. Επίσης, οι αποδοχές αυτές δεν υπόκεινται σε περίοδο διακράτησης σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη συνέχεια υπό 8.3., όταν αφορούν σε χρηματοπιστωτικά μέσα ή σε προαιρετικά συνταξιοδοτικά προγράμματα.

8.3. ΔΙΑΚΡΑΤΗΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 8.3.1. Η Εταιρεία καθορίζει περίοδο διακράτησης των χρηματοπιστωτικών μέσων που αποτελούν μέρος των μεταβλητών αποδοχών, ως μέσο ευθυγράμμισης με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και το προφίλ κινδύνου της Εταιρείας.
- 8.3.2. Η διάρκεια της περιόδου διακράτησης είναι επαρκής, πρόσφορη και να τελεί σε αναλογία με τον ρόλο καθενός από τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, καθώς και με την πολυπλοκότητα της γενικότερης δραστηριότητας της Εταιρείας.
- 8.3.3. Η περίοδος διακράτησης μπορεί να είναι συντομότερη ή μεγαλύτερη της περιόδου αναβολής, η οποία εφαρμόζεται για τα ίδια χρηματοπιστωτικά μέσα.

9. ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

9.1. ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 9.1.1. Η Εταιρεία καταβάλλει στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μόνον σταθερές αποδοχές προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Σε κάθε περίπτωση τυχόν αμοιβές που καταβάλλονται στα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν θα θίγουν τα κριτήρια της ανεξαρτησίας τους.
- 9.1.2. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.

9.1.3. Αναφορικά με συμβάσεις εργασίας ή εντολής, παροχής υπηρεσιών ή ανάλογης σύμβασης μεταξύ Καλυπτόμενου Προσώπου και της Εταιρείας, οι όροι των συμβάσεων αυτών, οι προθεσμίες καταγγελίας και τα ποσά αποζημίωσης αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (μη συμμετέχοντος του συμβαλλόμενου Καλυπτόμενου Προσώπου) και διέπονται από τις διατυπώσεις των άρ.99 επ. του ν.4548/2018.

9.2. **ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΛΥΠΤΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΙΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα που συνδέονται με λειτουργίες ελέγχου πρέπει να είναι ανεξάρτητες των επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.

10. **ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΓΚΡΙΣΗΣ & ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ – ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ**

10.1. Την Πολιτική Αποδοχών καταρτίζει το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού & Αποδοχών.

10.2. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Προς διασφάλιση της αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων, στη σχετική ψηφοφορία δεν ψηφίζουν ούτε υπολογίζονται για τον υπολογισμό της απαρτίας και πλειοψηφίας τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που είναι συγχρόνως και μέτοχοι.

10.3. Η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται από την Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού & Αποδοχών τουλάχιστον ανά τετραετία από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση. Η Επιτροπή Ανθρώπινου Δυναμικού & Αποδοχών εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν ανάγκη λήψης διορθωτικών μέτρων, όπως ενδεχομένως προκύπτει από την εφαρμογή της.

10.4. Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά **και κατόπιν σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου** η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, 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 Αποδοχών.

11. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

- 11.1 Η Πολιτική Αποδοχών γίνεται γνωστή στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.
- 11.2 Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.
- 11.3 Οποιοσδήποτε δημοσιοποιήσεις σχετικά με την Πολιτική αποδοχών πραγματοποιούνται με την επιφύλαξη των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και την κατάχρηση αγοράς, καθώς και της διαφύλαξης των εμπορικών απορρήτων και συμφερόντων της Εταιρείας.

12. ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Υπό την επιφύλαξη της διαδικασίας αναθεώρησης που προβλέπεται στο άρθρο 10 της παρούσας, η διάρκεια της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη, αρχόμενα από την 01.01.2019.