



Πολιτική Αποδοχών

Ευθύνη σύνταξης εγγράφου	Διοικητικό Συμβούλιο με την υποστήριξη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας
Ημερομηνία Έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση	07.06.2022

Περιεχόμενα

1. Γενικά	3
2. Ορισμοί	6
3. Σκοπός & Στόχοι	7
4. Αρχές	8
5. Αμοιβές οι οποίες υπάγονται στην Πολιτική	10
6. Δομή Αποδοχών	11
6.1 Σταθερές Αποδοχές	11
6.2 Μεταβλητές Αποδοχές	12
6.2.1 Κριτήρια καταβολής μεταβλητών αποδοχών	12
6.3 Κατοχύρωση & Καταβολή μεταβλητών αποδοχών	13
6.4 Διακράτηση Μεταβλητών Αποδοχών	15
7. Αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	14
8. Αποδοχές των επικεφαλής των Ανεξάρτητων Λειτουργιών ΣΕΕ	16
9. Διαδικασίες Έγκρισης & Αναθεώρησης – Επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις	16
10. Δημοσιοποιήσεις	17
11. Διάρκεια	17
12. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	17

1. Γενικά

- 1.1 Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (στο εξής η «Πολιτική») θεσπίζεται σε συμμόρφωση με τις διατάξεις που διέπουν τις ανώνυμες εταιρείες με μετοχές εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά, τις Ανώνυμες Εταιρείες Επενδύσεων σε Ακίνητη Περιουσία (ΑΕΑΑΠ), τις Ανώνυμες Εταιρείες Διαχείρισης Οργανισμών Εναλλακτικών Επενδύσεων που έχουν έδρα στην Ελλάδα και έχουν λάβει άδεια λειτουργίας από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4209/2013, καθώς και το γενικότερο κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο υπάγεται η Εταιρεία.
- 1.2 Η Πολιτική, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, θεσπίζει το πλαίσιο για την παροχή αμοιβών σε επίπεδο Ομίλου της Εταιρείας και καθορίζει τις αρχές, σύμφωνα με τις οποίες ο Όμιλος οφείλει να λειτουργεί σχετικά με θέματα καταβαλλόμενων αμοιβών.
- 1.3 Η ευθυγράμμιση της Πολιτικής με τη στρατηγική της Εταιρείας είναι μια διαρκής διαδικασία. Η Εταιρεία εξετάζει και επικαιροποιεί την Πολιτική, ώστε να είναι σε συμμόρφωση με το συνολικό πλαίσιο λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική και τους εκάστοτε στόχους, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου της, τη βιωσιμότητα της Εταιρείας καθώς και το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Η εξέταση του κινδύνου, συνυφασμένη με την Πολιτική, ελέγχεται σε διαρκή βάση, η δε εφαρμογή της Πολιτικής ελέγχεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.
- 1.4 Η Πολιτική αφορά και καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται εκ μέρους της Εταιρείας σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα μέσω οιαδήποτε τρόπου ή μορφής. Στην έννοια των Καλυπτόμενων Προσώπων περιλαμβάνονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Γενικός Διευθυντής και ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής εφόσον υφίσταται, τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής καθώς και οι πάροχοι υπηρεσιών και εργαζόμενοι του Ομίλου των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, των στελεχών που αναλαμβάνουν κινδύνους, των στελεχών που ασκούν λειτουργίες ελέγχου και οποιωνδήποτε παρόχων υπηρεσιών και εργαζόμενων, των οποίων οι συνολικές αποδοχές τους εντάσσονται στην ίδια κατηγορία αποδοχών με τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη και τα στελέχη που αναλαμβάνουν κινδύνους.

Για τον ορισμό της έννοιας του ουσιώδους αντίκτυπου στο προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και κάθε εταιρείας του Ομίλου, καθώς και τον καθορισμό των εργαζομένων των οποίων τα επαγγελματικά καθήκοντα έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ του κινδύνου της Εταιρείας, διενεργείται εκτενής περιγραφή των θέσεων εργασίας τους και κατόπιν χρησιμοποιούνται ενδεικτικά τα ακόλουθα κριτήρια:

- Ύψος συνολικών αποδοχών πέραν ενός συγκεκριμένου ορίου,
- Δραστηριότητες οι οποίες είναι δυνατό να έχουν σημαντική επίδραση στα οικονομικά αποτελέσματα ή/και στον ισολογισμό της Εταιρείας.

Ο κατάλογος των προσώπων που εμπίπτουν στην κατηγορία των προσώπων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του Ομίλου θα επανεξετάζεται σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις ανάγκες της Εταιρείας.

Σε κάθε περίπτωση η Εταιρεία συμμορφώνεται με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο που τυχόν προβλέπει ειδικότερα κριτήρια εντοπισμού των προσώπων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου.

- 1.5 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, σύμφωνα με τη ρητή πρόβλεψη του α. 11 του Ν. 4706/2020, σε συνδυασμό με τις προβλέψεις του άρθρου 13 του Ν. 4209/2013 διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, (δηλαδή για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τον Γενικό Διευθυντή, τον Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή, εφόσον υφίσταται), τα μέλη της Επενδυτικής Επιτροπής, τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, καθώς επίσης και στους επικεφαλής των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων.
- 1.6 Λαμβανομένου υπόψη ότι η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει και άλλα πρόσωπα, πλέον αυτών που προβλέπονται στο άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, στην έκθεση αποδοχών που δημοσιεύει η Εταιρεία θα περιλαμβάνονται αποκλειστικά και μόνο τα πρόσωπα που κατ' ελάχιστο απαιτείται να καλύπτονται από την πολιτική αποδοχών του α. 110 του Ν. 4548/2018 και όχι όλα τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα τα οποία καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνοντας υπόψη το γενικότερο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
- 1.7 Οι εν λόγω αποδοχές περιλαμβάνουν ενδεικτικά μισθούς, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές και οποιεσδήποτε παρόμοιες παροχές, συμπεριλαμβανομένων επίσης μεταβλητών αποδοχών, εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών και πληρωμών που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης. Σε κάθε περίπτωση, σε ό,τι αφορά στις πάσης φύσεως αποδοχές που καταβάλλονται σε Καλυπτόμενα Πρόσωπα της Εταιρείας, η Διοίκηση της Εταιρείας διασφαλίζει ότι θα συμμορφώνεται με τις προβλέψεις του άρθρου 13 του Ν. 4209/2013, όπως ισχύει, του Ν. 4548/2018 καθώς και του Ν. 4706/2020.
- 1.8 Ειδικότερα, η Πολιτική καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που:
 - παρέχονται μέσω εξαρτημένης ή ανεξάρτητης σχέσης
 - είναι άμεσα ή έμμεσα καταβαλλόμενες (ήτοι, οι αποδοχές που

καταβάλλονται από την Εταιρεία ή θυγατρικές του Ομίλου της για λογαριασμό της Εταιρείας ή αντίστροφα) και εκφράζονται σε:

- νομισματική αξία, π.χ. μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, καταγγελία δανείων σε Καλυπτόμενο Πρόσωπο κατά την αποχώρησή του, συνταξιοδοτικές εισφορές, αμοιβές από τρίτα μέρη.

1.9 Η Πολιτική:

- συμβάλλει στην αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων ή επιρροών που αποβαίνουν σε βάρος της ορθής, συνετής και χρηστής διαχείρισης των κινδύνων που αναλαμβάνει η Εταιρεία,
- επιδιώκει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση και κάλυψη των κινδύνων που αναλαμβάνονται από την Εταιρεία,
- αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων και αντιδεοντολογικών πρακτικών
- συμβάλλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρείας,
- συμβάλλει στη διατήρηση ενός αξιόπιστου, αποτελεσματικού και ολοκληρωμένου πλαισίου για την αξιολόγηση και τη διατήρηση σε διαρκή βάση του ύψους, της σύνθεσης και της κατανομής των ιδίων κεφαλαίων της Εταιρείας που θεωρούνται κατάλληλα για την κάλυψη της φύσης και του επιπέδου των κινδύνων τους οποίους έχει αναλάβει ή τους οποίους ενδέχεται να αναλάβει
- λαμβάνει υπόψη της την αρχή της αναλογικότητας, όπου αυτό επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.
- παρέχει τη δυνατότητα στην Εταιρεία να προσελκύσει στον Όμιλο, να παρακινήσει και να διατηρήσει έμπειρους, ικανούς και αποτελεσματικούς εργαζόμενους

1.10 Η Πολιτική, στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, εναρμονίζεται με:

- το μέγεθος και την οργάνωση, καθώς και
- την φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της
Εταιρείας.

1.11 Η Πολιτική Αποδοχών συμμορφώνεται με τις διατάξεις της ισχύουσας Εργατικής Νομοθεσίας, καθώς και τις ισχύουσες Οδηγίες των Εποπτικών Αρχών. Σε κάθε περίπτωση, η Διοίκηση της Εταιρείας διασφαλίζει την ενσωμάτωση στην Πολιτική των απαιτήσεων που απορρέουν από το εκάστοτε ισχύον θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο και σχετίζονται με τις αποδοχές και μεριμνά για την πιστή τήρηση της Πολιτικής.

- 1.12 Οι θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τις αρχές της Παρούσας Πολιτικής, προσαρμοσμένες κατάλληλα και αναλογικά με το μέγεθός τους και την εσωτερική τους οργάνωση, καθώς επίσης και τη φύση, το αντικείμενο και την πολυπλοκότητα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους και το κανονιστικό πλαίσιο της χώρας (ή των χωρών) που δραστηριοποιούνται.

2. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της Πολιτικής, οι κάτωθι ορισμένοι όροι θα έχουν την παρακείμενη σε αυτούς έννοια:

Ανώτατα Στελέχη:

- i. Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων) μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
- ii. Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται)
- iii. Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται)
- iv. Μέλη Επενδυτικής Επιτροπής
- v. Ανώτατα διοικητικά στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24

Αποδοχές: Το σύνολο των μορφών πληρωμών, σταθερών και μεταβλητών, που αποδίδονται από την Εταιρεία άμεσα ή έμμεσα στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων από αυτά υπηρεσιών.

Από το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής εξαιρούνται οι όποιες πληρωμές εξυπηρετούν τους επιχειρηματικούς σκοπούς της Εταιρείας, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα καθώς:

- αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας και
- δεν συνδέονται με κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων.

Σταθερές αποδοχές: Πληρωμές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Καλυπτόμενων Προσώπων.

Μεταβλητές αποδοχές: Πρόσθετες πληρωμές οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις των Καλυπτόμενων Προσώπων ή από συμβατικούς όρους. Οι μεταβλητές αποδοχές μπορεί να συναρτώνται και από την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, οι οποίοι καθορίζονται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας ετησίως, μετά από σχετική πρόταση της Επιτροπής

Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Για την οποιαδήποτε καταβολή τέτοιας αμοιβής λαμβάνεται υπόψη η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές: Οι αυξημένες συνταξιοδοτικές παροχές που χορηγούνται σε προαιρετική βάση από την Εταιρεία σε εργαζόμενο ως μέρος του συνόλου των μεταβλητών αποδοχών του, οι οποίες δεν περιλαμβάνουν τις δουλευμένες αμοιβές που παρέχονται σε εργαζόμενο δυνάμει των όρων του συνταξιοδοτικού προγράμματος της εταιρείας στην οποία παρέχει υπηρεσία.

Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2 (α) του Ν. 4706/2020: Αυτή που πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή/και της φύσεως αυτής, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου (ανεξάρτητου) μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που την λαμβάνει, να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση αυτού. Δεν συνιστά τέτοια αμοιβή ή παροχή αυτή που λαμβάνεται για την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε Επιτροπές του. Τεκμαίρεται ότι συνιστά σημαντική αμοιβή ή παροχή αυτή που συνίσταται στην συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας.

3. Σκοπός & Στόχοι

3.1 Σκοπός της παρούσας Πολιτικής 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. Επίσης, η Πολιτική έχει ως σκοπό την εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με την παροχή αποδοχών, καθώς και την πλήρη και με διαφάνεια ενημέρωση των μετόχων, του επενδυτικού κοινού και κάθε ενδιαφερόμενου μέρους ως προς τον προσδιορισμό των αποδοχών κάθε είδους που παρέχονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, όπου και στην έκταση που απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία. Παράλληλα, σκοπεύει στην προσέλκυση ικανών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις ανώτατες διευθυντικές θέσεις, τα οποία θα συνεισφέρουν στην επίτευξη των επιχειρηματικών και στρατηγικών στόχων της Εταιρείας και γενικότερα στη μακροπρόθεσμη και βιώσιμη ανάπτυξή της, μέσω ενός εύλογου και δίκαιου επιπέδου αποδοχών.

3.2 Στόχοι της Πολιτικής είναι:

- 3.2.1 Η μεγιστοποίηση της απόδοσης προς όφελος των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας.
- 3.2.2 Η προσέλκυση και διατήρηση ταλαντούχων στελεχών, ικανών να δημιουργήσουν αξία για την Εταιρεία και τους μετόχους της.

- 3.2.3 Η δημιουργία πνεύματος απόδοσης που ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών (μετόχων, διοίκησης, εργαζομένων και κοινωνίας).
- 3.2.4 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.
- 3.2.5 Η θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα της Εταιρείας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο οικείο θεσμικό πλαίσιο.
- 3.2.6 Η κατανομή αρμοδιοτήτων για την εκτέλεση των σχετικών με τις αποδοχές διαδικασιών και η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής τους,
- 3.2.7 Η διασφάλιση της αξιοπιστίας, αναλογικότητας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων της Εταιρείας,
- 3.2.8 Η ελαχιστοποίηση των πιθανών κινδύνων που απορρέουν από τις εφαρμοζόμενες αρχές σχετικά με τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής.

4. Αρχές

Η Εταιρεία οφείλει να συμμορφώνεται με τις βασικές αρχές που διέπουν την εν γένει διαχείριση των αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα Πολιτική στηρίζεται στις εξής αρχές:

- 4.1 Η Πολιτική και οι πρακτικές σχετικά με τις αποδοχές θεσπίζονται, εφαρμόζονται και διατηρούνται σύμφωνα με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, το προφίλ κινδύνου της, τους στόχους, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τις επιδόσεις της Εταιρείας στο σύνολό της, λαμβάνει υπ' όψιν την πρακτική της αγοράς και του ανταγωνισμού και περιλαμβάνει μέτρα που αποσκοπούν στην αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων.
- 4.2 Οι αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων διαμορφώνονται από σταθερές συνιστώσες οι οποίες αντιπροσωπεύουν επαρκώς υψηλό μερίδιο των συνολικών αποδοχών σε σχέση με τις μεταβλητές, η δε αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών καθορίζεται σε συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές ελληνικών εισηγμένων εταιρειών καθώς και αντίστοιχων διεθνών εταιρειών του ίδιου τομέα.
- 4.3 Η εφαρμοζόμενη πολιτική που σχετίζεται με τις μεταβλητές αποδοχές σε σχέση με τις σταθερές απαιτείται να είναι πλήρως ευέλικτη, να προσαρμόζεται στις συνθήκες της αγοράς και τη φύση της αμειβόμενης εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ενδεχόμενου μη καταβολής τους. Τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα 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.

- 4.4 Η κατανομή των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που τις λαμβάνουν, διαμορφώνεται με βάση το πλήρες φάσμα των υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων. Οι εργαζόμενοι 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 περιλαμβάνονται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.
- 4.5 Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών, μεθόδων ή άλλων φορέων που εμποδίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας με τις απαιτήσεις της Πολιτικής και του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου.
- 4.6 Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνο εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεών της, των επιδόσεων της εμπλεκόμενης επιχειρησιακής μονάδας και του Καλυπτόμενου Προσώπου που αφορούν.
- 4.7 Οι αποδοχές δεν καθορίζονται βάσει αυτόματης διαδικασίας, αλλά υπόκεινται σε αξιολόγηση βάσει ποσοτικά ή/και ποιοτικά μετρήσιμων κριτηρίων.
- 4.8 Ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του Καλυπτόμενου Προσώπου προς τις διαδικασίες και τις Πολιτικές της Εταιρείας, δεν αντισταθμίζονται από την επίτευξη των στόχων.
- 4.9 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 Πολιτικής.
- 4.10 Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών δεν πρέπει να περιορίζει τη δυνατότητα της Εταιρείας να ενισχύει την κεφαλαιακή της επάρκεια.
- 4.11 Οι πληρωμές που τυχόν συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης (πέραν τυχόν προβλεπόμενης από την ισχύουσα νομοθεσία αποζημίωση) θα αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι κατάλληλα σχεδιασμένες ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.
- 4.12 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.
- 4.13 Πέραν των εισφορών που η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει για την ασφάλιση και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των εργαζομένων του Ομίλου και τη συνταξιοδότησή του, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η Εταιρεία δύναται να

εγκρίνει την καταβολή ποσού σχετικού με τη δημιουργία και διατήρηση προγράμματος ιατροφαρμακευτικής κάλυψης και συνταξιοδοτικών παροχών των εργαζομένων του Ομίλου. Σε κάθε περίπτωση η προτεινόμενη συνταξιοδοτική πολιτική της Εταιρείας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και να ακολουθεί τυχόν περιορισμούς που θέτει η ισχύουσα νομοθεσία.

4.14 Η Εταιρεία, κατά τη διακριτική της ευχέρεια και λαμβάνοντας υπόψη το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και την Πολιτική, δύναται επίσης να παρέχει στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα και κάθε άλλο είδος παροχής που κατά την κρίση της τα επικουρεί στην εκτέλεση της συμπεφωνημένης υπηρεσίας κατά τις οικείες πρακτικές και οδηγίες που θα αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο ή την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και θα κοινοποιούνται σε αυτά.

4.15 Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπ' όψιν τη δομή και το επίπεδο των αποδοχών των εργαζομένων 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 λοιπού προσωπικού της Εταιρείας, γεγονός το οποίο αποτυπώνεται και στις αποδοχές τους.

4.16 Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στον κύκλο ζωής της Εταιρείας, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η πραγματική καταβολή των αποδοχών κατά το σκέλος που συναρτώνται προς τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη την πολιτική εξαγοράς μεριδίων ή μετοχών της Εταιρείας και τους αντίστοιχους επενδυτικούς κινδύνους.

4.17 Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών 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 πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

4.18 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.

5. Αμοιβές οι οποίες υπάγονται στην Πολιτική

5.1 Η Πολιτική 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 και μεταβλητές αποδοχές, αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση των ως άνω προσώπων, καθώς και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές. Στην Πολιτική 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 περιλαμβάνονται επίσης και τυχόν προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές προς τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

5.3 Δεν περιλαμβάνονται πληρωμές που συνδέονται με την κάλυψη εξόδων για επαγγελματικές ανάγκες ή 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, έξοδα γραφείου και προώθησης εργασιών, χρήση εταιρικού οχήματος κλπ.). Δεν περιλαμβάνονται, τέλος, τα πάσης φύσης ασφαλιστήρια συμβόλαια και λοιπές παροχές/ πληρωμές που αφορούν αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού.

6. Δομή Αποδοχών

6.1 Σταθερές Αποδοχές

6.1.1 Οι σταθερές αποδοχές αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία, την ικανότητα του στελέχους προς εκτέλεση των καθηκόντων του, την ευθύνη και τις απαιτήσεις της θέσης, καθώς και τις μεσοπρόθεσμες στρατηγικές επιχειρηματικές προτεραιότητες και αντιπροσωπεύουν επαρκώς υψηλό μερίδιο των συνολικών αποδοχών σε σχέση με τις μεταβλητές.

6.1.2 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.

6.1.3 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.

- 6.1.4 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/πληρωμές που συνδέονται με το επίπεδο της θέσης (εξαιρουμένων των αναφερομένων στην παράγραφο 5.3.)

6.2 Μεταβλητές Αποδοχές

6.2.1 Κριτήρια καταβολής μεταβλητών αποδοχών

- 6.2.1.1 Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του Καλυπτόμενου Προσώπου καθώς και τις επιδόσεις της Εταιρείας.
- 6.2.1.2 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.
- 6.2.1.3 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.
- 6.2.1.4 Τα κριτήρια αυτά μπορεί να είναι μεταξύ άλλων:

Σε επίπεδο Εταιρείας: Προκειμένου να καταβάλλει τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρεία μπορεί να θέτει ως προϋπόθεση την επίτευξη ορισμένων στόχων, όπως ενδεικτικά:

- Επίτευξη συγκεκριμένης κερδοφορίας, όπως τα αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων (adjusted EBITDA)
- Επίτευξη συγκεκριμένης κεφαλαιοποίησης και την εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV)
- Προσέλκυση επενδυτών

Σε επίπεδο Καλυπτόμενου Προσώπου: λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια όπως ενδεικτικά:

- τα προσόντα,
- η πρόοδος και η εν γένει εξέλιξη,
- η αποτελεσματικότητα και ο προσανατολισμός στους στόχους,

- η πρωτοβουλία, κρίση, ευελιξία, ο βαθμός συμμόρφωσης με τις πολιτικές της Εταιρείας, διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων, κ.λπ.
- η συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας

6.2.1.5 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.

6.2.1.6 Κατά την εν λόγω αξιολόγηση, οι επιδόσεις που αφορούν οικονομικά μεγέθη δεν αντισταθμίζουν τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του Καλυπτόμενου Προσώπου προς το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της Εταιρείας, τις εγκεκριμένες διαδικασίες και πολιτικές της Εταιρείας.

6.2.1.7 Η αξιολόγηση των επιδόσεων για τον υπολογισμό των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών ή των ομαδοποιημένων (pools) συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές πραγματοποιείται βάσει παραμέτρων δεκτικών προσαρμογής, που συνδέονται με κάθε είδους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους. Η πρόβλεψη αυτή απαιτείται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι για την παροχή κινήτρων λαμβάνονται υπόψη οι μακροπρόθεσμοι επιχειρηματικοί στόχοι της Εταιρείας.

6.3 Κατοχύρωση & Καταβολή μεταβλητών αποδοχών

- 6.3.1 Το Καλυπτόμενο Πρόσωπο κατοχυρώνει τη μεταβλητή αμοιβή, όπως αυτή του ανακοινώνεται σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.
- 6.3.2 Εφόσον μέρος των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται σε μετοχές της Εταιρείας, η καταβολή τους συνδέεται με την τιμή της μετοχής στο Χρηματιστήριο Αθηνών κατά τον χρόνο της κατοχύρωσης.
- 6.3.3 Δεν θα πρέπει να καταβάλλονται τόκοι ή μερίσματα χρηματοπιστωτικών μέσων πριν την κατοχύρωσή τους.
- 6.3.4 Αναβάλλεται η καταβολή ποσοστού 40% των μεταβλητών αποδοχών για περίοδο τριών (3) ετών. Η περίοδος της αναβολής αρχίζει από τη στιγμή της καταβολής του αμέσως καταβλητέου τμήματος των μεταβλητών αποδοχών.
- 6.3.5 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.

- 6.3.6 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, εφόσον έχει παρέλθει η τριετία της αναβολής.
- 6.3.7 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 6.4., όταν αφορούν σε χρηματοπιστωτικά μέσα ή σε προαιρετικά συνταξιοδοτικά προγράμματα.
- 6.3.8 Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εργατικού δικαίου, περιλαμβανομένων και των διατάξεων περί συμβάσεων εργασίας, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών προσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και τυχόν αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις.

6.4 Διακράτηση Μεταβλητών Αποδοχών

- 6.4.1 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.
- 6.4.2 Η διάρκεια της περιόδου διακράτησης είναι επαρκής, πρόσφορη και τελεί σε αναλογία με τον ρόλο καθενός από τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, καθώς και με την πολυπλοκότητα της γενικότερης δραστηριότητας της Εταιρείας.
- 6.4.3 Η περίοδος διακράτησης μπορεί να είναι συντομότερη ή μεγαλύτερη της περιόδου αναβολής, η οποία εφαρμόζεται για τα ίδια χρηματοπιστωτικά μέσα.

7. Αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

- 7.1 Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Σε κάθε περίπτωση τυχόν αμοιβές που τους καταβάλλονται δεν θα θίγουν τα κριτήρια της ανεξαρτησίας τους. Τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη δεν δικαιούνται αποδοχές που να συνδέονται με την απόδοσή τους. Δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς επιδομάτων ή κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αποδοχές, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση ή τη διάρκεια παραμονής τους στο Δ.Σ.

7.2 Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται βασική αμοιβή, που αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τις συνεδριάσεις των επιτροπών του. Η εν λόγω αμοιβή είναι πάγια και αντικατοπτρίζει το χρόνο ενασχόλησης τους με την Εταιρεία και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους. Η Εταιρεία δύναται να καταβάλει μεταβλητές αποδοχές στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι δαπάνες αυτές περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

7.3 Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων διευθυντικών στελεχών δύναται να περιλαμβάνουν μη χρηματικές απολαβές και μεταβλητές εκτός από σταθερές αποδοχές, οι οποίες συνδέονται με την επίδοσή τους ή/ και την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις επιδόσεις και την εξέλιξη των ατόμων που αφορούν, καθώς και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας, την εσωτερική της αξία, την αξία του χαρτοφυλακίου της και γενικά τη συνολική χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας. Οι λοιπές παροχές μπορούν να χορηγούνται στις περιπτώσεις που αυτό κρίνεται απαραίτητο και προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε αυτό κριθεί απαραίτητο.

Ειδικά για τις αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλων στελεχών που παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, και εμπίπτουν στα πρόσωπα του αρ. 99 του Ν. 4548/2018, αυτές καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας.

7.4 Εν γένει αμοιβές μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, σύμφωνα με όσα ορίζει ο νόμος και όπου απαιτείται, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων την οποία υποβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

7.5 Αποδοχές από θυγατρικές Εταιρείες

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αποδοχές από αυτές. Σε αυτή την περίπτωση, οι συνολικές ετήσιες αποδοχές από θυγατρικές εταιρείες, δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των ετήσιων αποδοχών που λαμβάνουν από την Εταιρεία.

8. Αποδοχές των επικεφαλής των Ανεξάρτητων Λειτουργιών ΣΕΕ

- 8.1 Οι αποδοχές των επικεφαλής των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων είναι κατά κύριο λόγο σταθερές και σχεδιασμένες να ανταποκρίνονται στη φύση των αρμοδιοτήτων τους και ευθυνών τους. Η Εταιρεία, στο πλαίσιο της γενικότερης πολιτικής της για παρακίνηση και παροχή κινήτρων στο προσωπικό της συμπεριλαμβάνει τα ως άνω στελέχη στα σχήματα μεταβλητών αποδοχών.
- 8.2 Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι ο τρόπος προσδιορισμού των μεταβλητών αποδοχών των ανωτέρω στελεχών των Ανεξάρτητων Λειτουργιών του ΣΕΕ δεν διακυβεύει την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία τους. Στα ως άνω στελέχη καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές, ο καθορισμός των οποίων δεν συνδέεται με την απόδοση των Διευθύνσεων και Τμημάτων που ελέγχουν, συμπεριλαμβανομένης της απόδοσης που προκύπτει από επιχειρηματικές αποφάσεις. Μολονότι λαμβάνεται υπόψη η συνολική απόδοση της Εταιρείας, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών τους συνδέεται με την επίτευξη των στόχων εν λόγω Ανεξάρτητων Λειτουργιών του ΣΕΕ.

9. Διαδικασίες Έγκρισης & Αναθεώρησης – Επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις

- 9.1 Την Πολιτική καταρτίζει το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.
- 9.2 Η Πολιτική 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 τυχόν Καλυπτόμενα Πρόσωπα που είναι συγχρόνως και μέτοχοι.
- 9.3 Η Πολιτική έχει διάρκεια τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων επανεξετάζει την Πολιτική προ της υποβολής της προς έγκριση από την Γενική Συνέλευση κατά τη λήξη της τετραετίας και εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν ανάγκη λήψης διορθωτικών μέτρων, όπως ενδεχομένως προκύπτει από την εφαρμογή της.
- 9.4 Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και περιοδικώς αξιολογεί τις γενικές αρχές της Πολιτικής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της. Η εφαρμογή της Πολιτικής υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επαναξιολόγηση ως προς τη συμμόρφωση της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας.
- 9.5 Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών, με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η Πολιτική, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αποδοχών που

προβλέπει η Πολιτική, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, θα αναθεωρείται και σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) χρόνια από την έγκριση της Πολιτικής, θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

9.6 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.

10. Δημοσιοποιήσεις

10.1 Η Πολιτική γίνεται γνωστή στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.

10.2 Η Πολιτική 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.

10.3 Οποιοσδήποτε δημοσιοποιήσεις σχετικά με την Πολιτική 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.

11. Διάρκεια

Υπό την επιφύλαξη της διαδικασίας αναθεώρησης που προβλέπεται στο άρθρο 9 της παρούσας, η διάρκεια της Πολιτικής ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη, αρχόμενα από την από την έγκρισή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση του έτους 2022.

12. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

12.1 Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο, όπως αυτό εκάστοτε ισχύει.

12.2 Η Έκθεση Αποδοχών κάθε έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική

Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά στην Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

- 12.3** Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679.