



ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ ΙΟΥΝΙΟΣ 2022

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
2. ΣΚΟΠΟΣ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	4
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	5
4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	5
5. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Η ΠΑΡΟΧΗΣ»	6
6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ	7
7. ΕΙΔΗ ΑΜΟΙΒΩΝ.....	7
8. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΣ	8
9. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	9
10. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	10
11. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	10
12. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ	11

Πίνακας Αναθεωρήσεων Εγγράφου

	Ημερομηνία σύνταξης / αναθεώρησης	Συνοπτική περιγραφή αλλαγών
Έκδοση 1.0	18/06/2019	Αρχική Έκδοση βάσει του ν.4548/2018 περί αναμόρφωσης του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών
Έκδοση 2.0	12/07/2021	Τροποποίηση σε συμμόρφωση με τον ν.4706/2020
Έκδοση 3.0	ΧΧ/ΧΧ/2022	Τροποποίηση σε συμμόρφωση με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία και τις οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών υιοθετεί, θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»). Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρήθηκε έπειτα από πρόταση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, η οποία έγινε ομόφωνα αποδεκτή από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εγκρίθηκε με την από ΧΧ/ΧΧ/2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, βάσει 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 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.

Ως εκ τούτου, η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας, καθώς και στην αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.

ΣΚΟΠΟΣ – ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ 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 όπως αυτό ορίζεται στην Ενότητα **Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.** της παρούσας Πολιτικής, 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' ελάχιστο¹ των εξής:

- 1.) τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας,
- 2.) τις διαφορετικές συνιστώσες 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,
- 3.) τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας,

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

- 4.) σαφή, περιεκτικά και διαφοροποιημένα κριτήρια για τη χορήγηση των υπό β', μεταβλητών αποδοχών και ιδίως τα κριτήρια 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,
- 5.) τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα ανωτέρω, υπό δ', κριτήρια απόδοσης και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, τις περιόδους κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, τη διατήρηση μετοχών μετά την κατοχύρωση,
- 6.) τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία,
- 7.) τη διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, τα βασικά χαρακτηριστικά της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του διοικητικού συμβουλίου και τους όρους καταγγελίας των συμβάσεων, καθώς επίσης τις πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων,
- 8.) τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας,
- 9.) τη διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της Πολιτικής Αποδοχών, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις 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.

Βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών είναι :

- Το εύρος των καθηκόντων , αρμοδιοτήτων και ευθυνών των προσώπων του πεδίου εφαρμογής
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρείας
- Η αποτροπή ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων
- Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων

Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς και να παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση μελών με υψηλή κατάρτιση , επαγγελματική εμπειρία και αξιόλογες ικανότητες.

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, του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Γενικού Διευθυντή και των αναπληρωτών τους, καθώς επίσης και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και των μονάδων Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται από την Εταιρεία, στα ανωτέρω πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής.

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 έχουν 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.) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο

ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Η 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.

Ως σημαντική αμοιβή ή παροχή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή / και της φύσεως αυτής, σε συνάρτηση με την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που την λαμβάνει, να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του τελευταίου. Δεν συνιστά τέτοια αμοιβή ή παροχή, αυτή που λαμβάνεται για την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε Επιτροπές του.

Επιπλέον, 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.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής, λαμβάνει υπόψη, την κατ' αναλογία ορισμού της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιαστικά 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 προσώπου που την λαμβάνει, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν δημιουργούν σχέση εξάρτησης και διασφαλίζεται συνεπώς η ανεξαρτησία κρίσης.

Σε κάθε περίπτωση και προς αποφυγή παρανοήσεων, κάθε αμοιβή ύψους έως 5.000€ συνολικά ανά έτος κρίνεται ως αμελητέα.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συναρτάται με την εταιρική πολιτική και τη στρατηγική της Εταιρείας και καθορίζεται με απώτερο σκοπό την επιδίωξη της ενίσχυσης και της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της, την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας, την προσέλκυση ικανών στελεχών και εν τέλει την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρεία υιοθετεί πλαίσιο αποδοχών, με σκοπό να προσελκύει νέα και επίσης να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Στελέχη.

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στην

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

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη καταρχήν η κατηγορία θέσης, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι αποδοχές στην αγορά εργασίας με παρόμοια χαρακτηριστικά.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία δεν συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, λαμβάνονται υπόψη η συμμετοχή των μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και την χάραξη της εταιρικής πολιτικής και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας και αποτελούν Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας, λαμβάνονται υπόψη, πέραν των ανωτέρω, η θέση ευθύνης που αναλαμβάνουν και οι ξεχωριστές ανά περίπτωση συνθήκες εργασίας τους.

ΕΙΔΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αμοιβή, είτε για την άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, είτε, σε περίπτωση που συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, αποτελώντας Διευθυντικά Στελέχη, για παρεχόμενες προς την Εταιρεία υπηρεσίες βάσει σύμβασης εργασίας. Επίσης, δύναται να χορηγείται αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσης, της οποίας το ύψος προσδιορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Επίσης, στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύναται να χορηγείται ανάλογη αμοιβή μόνο για την συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται κατ' έτος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό και στο Νόμο.

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές, στα πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, 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 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.

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

Η Εταιρεία επί του παρόντος δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου ΔΕΝ τυγχάνουν εφαρμογής :

- 1.) Προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπομένων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης,
- 2.) Προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης,
- 3.) Η Εταιρεία δεν καταβάλλει επίσης μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους και
- 4.) Δεν παρέχει δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΣ

Για όσα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, χωρίς ειδικότερες συμβατικές προβλέψεις. Η διάρκεια των συμβάσεων αυτών είναι αόριστη και οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους και οι αποζημιώσεις που έκαστο μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας.

Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας.

Ειδικά για την παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αυτή πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά νόμο προβλεπόμενα και δεν καταβάλλεται άλλου είδους αμοιβή εκτός από την αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης.

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

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, του Υπεύθυνου Διαχείρισης Κινδύνων, καθώς και η γενικότερη πολιτική των αμοιβών της Εταιρείας, 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 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 όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου:

- 1.) 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,
- 2.) 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,
- 3.) 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,
- 4.) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας εφόσον υφίστανται,
- 5.) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- 6.) 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.

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 και με την επιφύλαξη της παραγράφου 5 του άρθρου 112 του ν.4548/2018, η Εταιρεία καθιστά αμελλητί διαθέσιμη στο κοινό, την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών ή για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, 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 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.

ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Για την αναμόρφωση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχής εφαρμόζονται και λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες και τα κριτήρια που λήφθηκαν για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, εκτός να διαπιστωθεί ότι απαιτείται η λήψη υπόψη και εκτίμηση νέων παραγόντων.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, αυτή τροποποιείται και τίθεται σε νέα έγκριση από τη Γενική Συνέλευση. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

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 Πολιτική Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε επισκόπηση 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.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

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.

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