

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 30.04.2026

attica

1.	Εισαγωγή, σκοπός και πεδίο εφαρμογής	3
2.	Ορισμοί.....	4
3.	Βασικές αρχές της Πολιτικής	5
4.	Αρμόδια όργανα, έγκριση και σύγκρουση συμφερόντων	7
	4.1 Ρόλος Επιτροπής Αποδοχών	7
	4.2 Έγκριση Πολιτικής και επιμέρους αμοιβών	8
	4.3 Σύγκρουση συμφερόντων.....	8
5.	Δομή αποδοχών ανά κατηγορία προσώπων	8
6.	Αποδοχές Προέδρου και μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ.....	10
	6.1 Είδη αμοιβών	10
	6.2 Καθορισμός ύψους αμοιβών	10
	6.3 Ανεξαρτησία και απαγόρευση κινήτρων επίδοσης.....	10
7.	Αποδοχές εκτελεστικών μελών Δ.Σ.....	10
	7.1 Γενική αρχή.....	10
	7.2 Σταθερές αποδοχές εκτελεστικών μελών	11
	7.3 Συνολική δομή αποδοχών εκτελεστικών μελών	11
	7.4 Ανώτατα όρια βάσης μεταβλητών αποδοχών ανά εκτελεστικό ρόλο.....	12
8.	Ετήσιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών (STIP).....	13
	8.1 Σκοπός και πεδίο συμμετοχής	13
	8.2 Ποσοστά βάσης και ανώτατα όρια	13
	8.3 Κριτήρια αξιολόγησης	14
	8.4 Ελάχιστα όρια, μέγιστη καταβολή και διακριτική ευχέρεια.....	15
	8.5 Ειδικοί όροι συμμετοχής και καταβολής STIP	16
9.	Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP)- Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών	16
	9.1 Σκοπός και γενική αρχή.....	16
	9.2 Έγκριση Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών.....	16
	9.3 Δικαιούχοι.....	17
	9.4 Κριτήρια και βασικοί όροι διάθεσης.....	17
	9.5 Ανώτατα όρια και συνολική μεταβλητή αμοιβή.....	18
	9.6 Malus, clawback και δημοσιοποίηση	18
10.	Ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές	18
11.	Παροχές, ασφάλιση και αποζημίωση εξόδων.....	20
	11.1 Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης.....	20
	11.2 Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.....	20
	11.3 Άλλες παροχές και έξοδα.....	21
12.	Συμβάσεις, διορισμοί, αποχωρήσεις και αποζημιώσεις	21
13.	Αναβολή, malus και clawback	24
14.	Τρόπος καταβολής και φορολογική/ασφαλιστική μεταχείριση.....	25
15.	Δημοσιότητα, έκθεση αποδοχών, παρακολούθηση και έλεγχος εφαρμογής.....	25
16.	Παρεκκλίσεις, αναθεώρηση και διάρκεια ισχύος.....	27
	16.1 Παρεκκλίσεις.....	27
	16.2 Αναθεώρηση.....	28
	16.3 Διάρκεια ισχύος.....	28

1. Εισαγωγή, σκοπός και πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Καλυπτόμενων Προσώπων (η «Πολιτική») καθορίζει τις αρχές, τη δομή, τα κριτήρια, τις διαδικασίες έγκρισης και τον τρόπο καταβολής των αποδοχών που δύνανται να χορηγούνται από την ΑΤΤΙΚΑ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Ε. (η «Εταιρεία»).

Η Πολιτική καταρτίζεται με σκοπό να διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι δίκαιες, εύλογες, ανταγωνιστικές, διαφανείς και ανάλογες με το μέγεθος, τη φύση, την πολυπλοκότητα, τη στρατηγική, την οικονομική κατάσταση, το προφίλ κινδύνου και την απόδοση της Εταιρείας. Παράλληλα, επιδιώκει την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας, τη χρηστή εταιρική διακυβέρνηση και το συμφέρον των μετόχων και λοιπών ενδιαφερομένων μερών.

Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο περί ανωνύμων εταιρειών και εταιρικής διακυβέρνησης, ιδίως τα άρθρα 109 έως 112 του ν. 4548/2018, τις διατάξεις του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία, στον βαθμό που εφαρμόζονται.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά, συμπεριλαμβανομένων του Διευθύνοντος Συμβούλου. Εφόσον η Εταιρεία διαθέτει Γενικό Διευθυντή ή Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή, η Πολιτική εφαρμόζεται και στα πρόσωπα αυτά, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018.

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, η ιδιότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου δεν ταυτίζεται αυτομάτως με τη θέση του Γενικού Διευθυντή ή του Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή. Ο Γενικός Διευθυντής και ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μόνο εφόσον τέτοιες θέσεις υφίστανται ρητά στην οργανωτική δομή της Εταιρείας ή έχουν απονεμηθεί με σχετική απόφαση του αρμόδιου εταιρικού οργάνου.

Λοιπά ανώτατα διευθυντικά στελέχη δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, εκτός εάν αυτό προβλέπεται ρητά από το Καταστατικό και η Πολιτική έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση ως εφαρμοζόμενη και στα πρόσωπα αυτά, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ή παροχής υπηρεσιών, οι αποφάσεις ανάθεσης καθηκόντων και οι επιμέρους αποφάσεις αποδοχών πρέπει να συνάδουν με την παρούσα Πολιτική, το Καταστατικό, τις αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων και το εφαρμστέο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.

2. Ορισμοί

Όρος	Ορισμός
Εταιρεία	Η ΑΤΤΙΚΑ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Ε.
Δ.Σ.	Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.
Γενική Συνέλευση	Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.
Επιτροπή Αποδοχών	Η Επιτροπή Αποδοχών ή η ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, κατά περίπτωση, η οποία λειτουργεί σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο εισηγμένων εταιρειών.
Καλυπτόμενα Πρόσωπα	Τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική: τα μέλη Δ.Σ., εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, καθώς και, εφόσον υφίστανται, ο Γενικός Διευθυντής και ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018. Λοιπά ανώτατα διευθυντικά στελέχη δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής, εκτός εάν αυτό προβλέπεται ρητά από το Καταστατικό και η Πολιτική εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση ως εφαρμοζόμενη και στα πρόσωπα αυτά.
Εκτελεστικό Μέλος	Μέλος του Δ.Σ. που ασκεί εκτελεστικά ή διοικητικά καθήκοντα στην Εταιρεία.
Διευθύνων Σύμβουλος	Το εκτελεστικό μέλος που έχει την κύρια ευθύνη διοίκησης, διαχείρισης και υλοποίησης της στρατηγικής της Εταιρείας, σύμφωνα με τις αποφάσεις του Δ.Σ. και τις ανατεθείσες αρμοδιότητες.
Λοιπά Εκτελεστικά Μέλη	Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. πλην του Διευθύνοντος Συμβούλου, τα οποία ασκούν συγκεκριμένες διοικητικές ή επιχειρησιακές αρμοδιότητες και δύνανται να λαμβάνουν σταθερές και, όπου εγκρίνεται, μεταβλητές αποδοχές με χαμηλότερα όρια από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
Σταθερές Αποδοχές	Τακτικές, περιοδικές, προκαθορισμένες και μη εξαρτώμενες από την επίδοση αποδοχές, όπως μισθός, αμοιβή υπηρεσιών ή σταθερή αμοιβή μέλους Δ.Σ., κατά περίπτωση.
Μεταβλητές Αποδοχές	Αποδοχές ή παροχές που συνδέονται με προκαθορισμένα κριτήρια απόδοσης, επίτευξη στόχων, στρατηγικά αποτελέσματα, διακράτηση ή ειδικές περιστάσεις, όπως STIP, LTIP μέσω δωρεάν διάθεσης μετοχών ή ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές..
Ετήσιες Τακτικές Μικτές Σταθερές Αποδοχές	Οι ετήσιες τακτικές μικτές σταθερές αποδοχές που χρησιμοποιούνται ως βάση υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών. Δεν περιλαμβάνουν έκτακτες παροχές, έξοδα, εταιρικό αυτοκίνητο, κινητή τηλεφωνία ή λοιπές μη τακτικές παροχές, εκτός εάν αποφασιστεί ρητά διαφορετικά.

Όρος	Ορισμός
STIP	Ετήσιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών (Short-Term Incentive Plan).
LTIP	Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (Long-Term Incentive Plan), το οποίο εφαρμόζεται αποκλειστικά με τη μορφή προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών / Performance Stock Awards, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και το εκάστοτε εφαρμοστέο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο.
Good leaver	Αφορά περίπτωση αποχώρησης δικαιούχου για λόγους που δεν συνδέονται με σπουδαίο λόγο που αφορά το πρόσωπό του ούτε με υπαιτιότητα ικανή να δικαιολογήσει καταγγελία της σύμβασης από την Εταιρεία, όπως ενδεικτικά σε περίπτωση συνταξιοδότησης, θανάτου, ανικανότητας προς εργασία ή λύσης της σύμβασης χωρίς σπουδαίο λόγο στο πρόσωπο του δικαιούχου. Κατ' εξαίρεση, δύναται να χαρακτηριστεί ως good leaver και άλλη περίπτωση, μόνο εφόσον είναι εξαιρετική και μη συνήθης, δεν συνδέεται με υπαιτιότητα του δικαιούχου και δεν υποκρύπτει λόγο που θα μπορούσε να θεμελιώσει καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Ο σχετικός χαρακτηρισμός προϋποθέτει ειδική, επαρκώς τεκμηριωμένη και αιτιολογημένη απόφαση των αρμόδιων οργάνων, η οποία λαμβάνει υπόψη αντικειμενικά κριτήρια και εφαρμόζεται με συνέπεια, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ συγκρίσιμων περιπτώσεων.
Malus	Μείωση ή μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών πριν από την κατοχύρωση ή πληρωμή τους.
Clawback	Ανάκτηση ήδη καταβληθεισών μεταβλητών αποδοχών με χρήση των νόμιμων μέσων της Εταιρείας.
Αρμόδια Όργανα	Ανάλογα με το είδος της απόφασης, η Γενική Συνέλευση, το Δ.Σ., η Επιτροπή Αποδοχών και, όπου απαιτείται, τα όργανα ή οι διαδικασίες που προβλέπονται από τα άρθρα 99 έως 101 και 109 του ν. 4548/2018 για συμβάσεις ή αμοιβές μελών Δ.Σ. και συνδεδεμένων μερών.

3. Βασικές αρχές της Πολιτικής

- Οι αποδοχές συνδέονται με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και την οικονομική θέση της Εταιρείας.
- Η δομή αποδοχών είναι επαρκώς ανταγωνιστική ώστε να προσελκύει, να διακρατεί και να παρακινεί πρόσωπα με την απαιτούμενη εμπειρία, ευθύνη, ανεξαρτησία κρίσης και επαγγελματική επάρκεια.

- Η Πολιτική διαφοροποιεί τις αποδοχές ανάλογα με τον ρόλο, την ευθύνη, τον χρόνο απασχόλησης, τον βαθμό εκτελεστικής συμμετοχής και τη συμβολή κάθε προσώπου στην Εταιρεία.
- Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών συνδέονται με προκαθορισμένα, μετρήσιμα, τεκμηριωμένα και ελέγξιμα κριτήρια, χωρίς να ενθαρρύνουν υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων.
- Οι σταθερές αποδοχές διατηρούνται σε επαρκές επίπεδο ώστε να μην υπάρχει υπέρμετρη εξάρτηση από μεταβλητές αποδοχές.
- Τα μη εκτελεστικά και ιδίως τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε προγράμματα μεταβλητών αποδοχών συνδεδεμένα με την επίδοση της Εταιρείας.
- Κατά την επανεξέταση των αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές και οι συνθήκες απασχόλησης του προσωπικού της Εταιρείας, καθώς και η συνολική μισθολογική πολιτική.
- Κατά την κατάρτιση, εφαρμογή και αναθεώρηση της Πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του προσωπικού της, περιλαμβανομένων ιδίως της συνολικής μισθολογικής πολιτικής, των γενικών τάσεων αυξήσεων σταθερών αποδοχών, της δομής παροχών, των συνθηκών απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας των αποδοχών στην αγορά, της ανάγκης διακράτησης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και της εσωτερικής ισορροπίας μεταξύ των αποδοχών των καλυπτόμενων προσώπων και του ευρύτερου προσωπικού της Εταιρείας. Η Επιτροπή Αποδοχών δύναται να λαμβάνει σχετική πληροφόρηση από τις αρμόδιες εταιρικές λειτουργίες, ιδίως από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη Διεύθυνση Οικονομικών, κατά τρόπο συγκεντρωτικό και χωρίς επεξεργασία μη αναγκαίων προσωπικών δεδομένων.
- Οι αποφάσεις λαμβάνονται με διαφάνεια, τεκμηρίωση, αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων και καταγραφή στα πρακτικά των αρμόδιων οργάνων.
- Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει ρυθμίσεις αναβολής, malus και clawback έως και 100% των μεταβλητών αποδοχών, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.
- Η Πολιτική εφαρμόζεται αναλογικά, με γνώμονα το μέγεθος, την πολυπλοκότητα, τις ανάγκες και τη στρατηγική της Εταιρείας.

4. Αρμόδια όργανα, έγκριση και σύγκρουση συμφερόντων

4.1 Ρόλος Επιτροπής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται προς το Δ.Σ. και παρακολουθεί την εφαρμογή της Πολιτικής. Εφόσον η Εταιρεία έχει συστήσει ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, οι σχετικές αρμοδιότητες ασκούνται από την ενιαία Επιτροπή.

Στο μέτρο που απαιτείται από το εφαρμοστέο πλαίσιο, η Επιτροπή Αποδοχών διατυπώνει επίσης προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με τις αποδοχές διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, χωρίς η αναφορά αυτή να συνεπάγεται αυτομάτως υπαγωγή των προσώπων αυτών στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής κατά το άρθρο 110 του ν. 4548/2018.

Η Επιτροπή λειτουργεί σύμφωνα με τον ν. 4706/2020, τον κανονισμό λειτουργίας της και το λοιπό εφαρμοστέο πλαίσιο εισηγμένων εταιρειών.

Η Επιτροπή Αποδοχών, μεταξύ άλλων:

- εισηγείται την Πολιτική και κάθε ουσιώδη τροποποίησή της,
- εισηγείται τις αρχές και τα επίπεδα αποδοχών των μελών Δ.Σ. και των λοιπών καλυπτόμενων προσώπων,
- προτείνει τα κριτήρια, τις βαρύτητες και τα ανώτατα όρια μεταβλητών αποδοχών,
- παρακολουθεί την επίτευξη στόχων STIP και LTIP και εισηγείται τυχόν καταβολές,
- αξιολογεί την αναγκαιότητα ειδικών αποδοχών ή παρεκκλίσεων,
- εξετάζει συγκριτικά στοιχεία αγοράς και την εσωτερική μισθολογική ισορροπία,
- εισηγείται την ετήσια έκθεση αποδοχών, και
- παρακολουθεί την ανάγκη αναθεώρησης της Πολιτικής.

Οποιοσδήποτε αναφορές σε λοιπά στελέχη ή προσωπικό της Εταιρείας στην παρούσα Πολιτική γίνονται αποκλειστικά για σκοπούς συγκριτικής αξιολόγησης των αποφάσεων των αρμόδιων οργάνων και δεν συνεπάγονται την υπαγωγή των προσώπων αυτών στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, εκτός εάν προβλέπεται ρητά διαφορετικά κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης.

4.2 Έγκριση Πολιτικής και επιμέρους αμοιβών

Η Πολιτική καταρτίζεται ή αναθεωρείται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, εγκρίνεται από το Δ.Σ. και υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής είναι δεσμευτική, σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής δεν υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός εάν τροποποιηθεί ή αναθεωρηθεί νωρίτερα. Ουσιώδης τροποποίηση της Πολιτικής υποβάλλεται εκ νέου στη Γενική Συνέλευση.

Οι επιμέρους αποδοχές μελών Δ.Σ. και καλυπτόμενων προσώπων εγκρίνονται ή προεγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, με σαφή περιγραφή του είδους αποδοχών, της μεθοδολογίας ή του ύψους τους, των δικαιούχων, της περιόδου στην οποία αφορούν και των όρων καταβολής.

Αμοιβές ή παροχές που καταβάλλονται σε μέλος Δ.Σ. για ειδική σχέση με την Εταιρεία, όπως σύμβαση εργασίας, έργου, υπηρεσιών ή εντολής, εγκρίνονται σύμφωνα με τον ν. 4548/2018, συμπεριλαμβανομένων, όπου απαιτείται, των άρθρων 99 έως 101 και 109.

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών προϋποθέτει προηγούμενο καθορισμό στόχων, τεκμηριωμένη αξιολόγηση επίτευξης, εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και απόφαση του αρμόδιου οργάνου πριν από την πληρωμή.

4.3 Σύγκρουση συμφερόντων

Μέλος Δ.Σ. ή καλυπτόμενο πρόσωπο δεν συμμετέχει σε συζήτηση, αξιολόγηση, εισήγηση ή απόφαση που αφορά τον καθορισμό, την αναθεώρηση ή την καταβολή των δικών του αποδοχών ή αποδοχών συνδεδεμένου με αυτό προσώπου. Η αποχή και η αιτιολόγηση των σχετικών αποφάσεων καταγράφονται στα πρακτικά.

Οι αποφάσεις αποδοχών λαμβάνονται με διαδικασία που διασφαλίζει αντικειμενικότητα, επαρκή τεκμηρίωση και συμμόρφωση με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

5. Δομή αποδοχών ανά κατηγορία προσώπων

Η Πολιτική διακρίνει τις αποδοχές ανά κατηγορία προσώπων, ώστε να αντανakλά τον διαφορετικό ρόλο, τον βαθμό εκτελεστικής συμμετοχής, τις ευθύνες και την ανάγκη προστασίας της ανεξάρτητης εποπτείας.

Κατηγορία	Επιτρεπόμενες αποδοχές	Μεταβλητές αποδοχές
Διευθύνων Σύμβουλος	Σταθερές αποδοχές, παροχές, αποζημίωση εξόδων, STIP, LTIP και ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές, εφόσον πληρούνται οι όροι.	Ναι, με τα υψηλότερα επιτρεπόμενα όρια της Πολιτικής.
Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.	Σταθερές αποδοχές ή αμοιβή υπηρεσιών, παροχές, αποζημίωση εξόδων STIP, LTIP και ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές, εφόσον πληρούνται οι όροι.	Ναι, με χαμηλότερα όρια από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
Πρόεδρος Δ.Σ. μη εκτελεστικός	Σταθερή αμοιβή Δ.Σ., πρόσθετη σταθερή αμοιβή λόγω ρόλου ή συμμετοχής σε επιτροπές, έξοδα και ασφάλιση ευθύνης.	Όχι. Δεν συμμετέχει σε σχήματα συνδεδεμένα με επίδοση.
Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.	Σταθερή αμοιβή Δ.Σ., πρόσθετη αμοιβή για επιτροπές, έξοδα και ασφάλιση ευθύνης.	Όχι. Δεν συμμετέχουν σε STIP, LTIP ή άλλα σχήματα επίδοσης.
Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.	Σταθερή αμοιβή Δ.Σ., πρόσθετη αμοιβή για επιτροπές, έξοδα και ασφάλιση ευθύνης.	Όχι. Δεν συμμετέχουν σε STIP, LTIP ή άλλα σχήματα επίδοσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, δεν δύνανται να λαμβάνουν οποιαδήποτε έκτακτη, μεταβλητή ή ειδική αποδοχή ή αμοιβή, πέραν της εγκεκριμένης σταθερής αμοιβής τους για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, της τυχόν πρόσθετης σταθερής αμοιβής για τη συμμετοχή ή προεδρία τους σε επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και το εφαρμοστέο πλαίσιο, της αποζημίωσης εύλογων και τεκμηριωμένων εξόδων και της κάλυψης ασφάλισης ευθύνης στελεχών διοίκησης.

Η παρούσα Πολιτική δεν θεσπίζει πάγιο δικαίωμα συμμετοχής των μελών του Δ.Σ. ή των λοιπών καλυπτόμενων προσώπων στα κέρδη της Εταιρείας. Τυχόν αμοιβή από τα κέρδη δύναται να χορηγηθεί μόνο εφόσον επιτρέπεται από τον νόμο, προβλέπεται στο Καταστατικό, εμπίπτει στην παρούσα Πολιτική και εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο. Κάθε τέτοια καταβολή γνωστοποιείται σύμφωνα με το νόμο, δεν υποκαθιστά τις τακτικές σταθερές αποδοχές και δεν δημιουργεί κερτημένο δικαίωμα ή προσδοκία επαναλαμβανόμενης καταβολής.

6. Αποδοχές Προέδρου και μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

6.1 Είδη αμοιβών

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., περιλαμβανομένου του Προέδρου εφόσον είναι μη εκτελεστικός, δύνανται να λαμβάνουν:

- σταθερή ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ.,
- πρόσθετη σταθερή αμοιβή για την ιδιότητα Προέδρου Δ.Σ. ή Προέδρου/μέλους επιτροπής,
- αποζημίωση εύλογων και τεκμηριωμένων εξόδων που σχετίζονται με την άσκηση των καθηκόντων τους,
- κάλυψη από πρόγραμμα ασφάλισης ευθύνης στελεχών διοίκησης.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών δεν εξαρτώνται από εταιρικούς δείκτες επίδοσης, δεν συναρτώνται με την κερδοφορία και δεν παρέχουν κίνητρο ανάληψης επιχειρηματικού κινδύνου.

6.2 Καθορισμός ύψους αμοιβών

Το ύψος των αμοιβών μη εκτελεστικών μελών καθορίζεται με γνώμονα το εύρος ευθυνών, τη συμμετοχή σε επιτροπές, τον χρόνο απασχόλησης, την απαιτούμενη εμπειρία, την ανεξαρτησία κρίσης, την εξειδίκευση, το μέγεθος και τις ανάγκες της Εταιρείας, καθώς και τις πρακτικές εταιρειών αντίστοιχου μεγέθους και πολυπλοκότητας.

Οι αμοιβές εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας, κατόπιν τεκμηριωμένης εισήγησης, και υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις.

6.3 Ανεξαρτησία και απαγόρευση κινήτρων επίδοσης

Τα μη εκτελεστικά και ιδίως τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε STIP, LTIP, μετοχικά προγράμματα, stock options ή άλλα σχήματα μεταβλητών αποδοχών συνδεδεμένα με την επίδοση της Εταιρείας.

7. Αποδοχές εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

7.1 Γενική αρχή

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, καθώς και παροχές, ανάλογα με τον ρόλο, τις αρμοδιότητες, τη σύμβαση ή

σχέση με την Εταιρεία, τη συμμετοχή τους στην υλοποίηση της στρατηγικής και τη συμβολή τους στην απόδοση της Εταιρείας.

Η Πολιτική διακρίνει μεταξύ του Διευθύνοντος Συμβούλου και των λοιπών εκτελεστικών μελών. Η διαφοροποίηση αυτή αποσκοπεί στο να αποτυπώνει την ιεραρχία ευθύνης και να επιτρέπει χαμηλότερα επίπεδα μεταβλητών αποδοχών για εκτελεστικά μέλη με μικρότερο εύρος αρμοδιοτήτων ή διαφορετική συνεισφορά σε σχέση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

7.2 Σταθερές αποδοχές εκτελεστικών μελών

Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών καταβάλλονται σε τακτική περιοδική βάση, έχουν μόνιμο χαρακτήρα για όσο χρονικό διάστημα υφίσταται η σχετική σχέση με την Εταιρεία και δεν εξαρτώνται από την επίδοση.

Οι σταθερές αποδοχές καθορίζονται σε επίπεδο που επιτρέπει την προσέλκυση, διακράτηση και παρακίνηση στελεχών με την αναγκαία εμπειρία, γνώση, ευθύνη και διαθεσιμότητα. Κατά την επανεξέταση λαμβάνονται υπόψη η απόδοση και η εμπειρία του προσώπου, ο ρόλος και οι αρμοδιότητές του, η οικονομική κατάσταση και οι προοπτικές της Εταιρείας, οι μισθολογικές συνθήκες εντός της Εταιρείας, οι τάσεις της αγοράς και οι αμοιβές αντίστοιχων ρόλων.

Δεν προβλέπεται αυτοτελής πρόσθετη αμοιβή απλώς λόγω της ιδιότητας εκτελεστικού μέλους Δ.Σ., εφόσον το πρόσωπο λαμβάνει σταθερές αποδοχές βάσει σύμβασης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών με την Εταιρεία, εκτός εάν εγκριθεί ειδικά και αιτιολογημένα από τα αρμόδια όργανα.

7.3 Συνολική δομή αποδοχών εκτελεστικών μελών

Στοιχείο	Περιγραφή	Σκοπός
Σταθερές αποδοχές	Μισθός, αμοιβή υπηρεσιών ή άλλη τακτική σταθερή αμοιβή.	Προσέλκυση και διακράτηση κατάλληλων στελεχών.
STIP	Ετήσια μεταβλητή αμοιβή βάσει στόχων.	Ευθυγράμμιση με ετήσια οικονομική, λειτουργική, στρατηγική και μη χρηματοοικονομική επίδοση.
LTIP	Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών / Performance Stock Awards, σύμφωνα με το άρθρο 9 της παρούσας Πολιτικής. Δεν προβλέπεται χρηματική καταβολή LTIP	Ευθυγράμμιση με τη μακροπρόθεσμη αξία της Εταιρείας, τη διακράτηση εκτελεστικών στελεχών και τα συμφέροντα των μετόχων.

Στοιχείο	Περιγραφή	Σκοπός
Ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές	Ειδική έκτακτη αμοιβή για εξαιρετική συμβολή σε στρατηγικό έργο, εταιρικό μετασχηματισμό, σύνθετη χρηματοδοτική/κεφαλαιακή συναλλαγή ή άλλο μη επαναλαμβανόμενο γεγονός ιδιαίτερης σημασίας.	Επιβράβευση μη επαναλαμβανόμενης συνεισφοράς με αυστηρή έγκριση.
Παροχές	Ασφάλιση, αυτοκίνητο, έξοδα, κινητή τηλεφωνία, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή άλλες παροχές.	Ανταγωνιστικό και λειτουργικό συνολικό πακέτο αποδοχών.

7.4 Ανώτατα όρια βάσης μεταβλητών αποδοχών ανά εκτελεστικό ρόλο

Τα ακόλουθα ποσοστά αποτελούν δεσμευτικά ανώτατα όρια βάσης συμμετοχής για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής. Τα αρμόδια όργανα μπορούν να εγκρίνουν χαμηλότερα ποσοστά ή μη συμμετοχή, ανάλογα με τον ρόλο, τη σύμβαση, τις αρμοδιότητες, την επίδοση, την επιχειρησιακή ανάγκη και την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας.

Κατηγορία	Ποσοστό βάσης STIP επί ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών	Ποσοστό βάσης LTIP επί ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών	Παρατήρηση
Διευθύνων Σύμβουλος	έως 40%	έως 50%	Υψηλότερο επίπεδο ευθύνης και πλήρης εκτελεστική διοίκηση.
Λοιπά εκτελεστικά μέλη Δ.Σ./ Γενικός Διευθυντής ή Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής εφόσον υφίστανται	έως 30%	έως 40%	Χαμηλότερα όρια από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Τα ανωτέρω ποσοστά δεν περιλαμβάνουν πολλαπλασιαστές επίτευξης ή ανώτατα όρια καταβολής, τα οποία καθορίζονται στα κεφάλαια STIP και LTIP. Σε κάθε περίπτωση, η συνολική μεταβλητή αμοιβή πρέπει να παραμένει εύλογη σε σχέση με τις σταθερές αποδοχές, την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και την πραγματική επίδοση.

8. Ετήσιο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών (STIP)

8.1 Σκοπός και πεδίο συμμετοχής

Το STIP επιβραβεύει την επίτευξη ετήσιων εταιρικών, χρηματοοικονομικών, λειτουργικών, στρατηγικών και μη χρηματοοικονομικών στόχων. Στο STIP δύνανται να συμμετέχουν ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. και, εφόσον υπάρχουν και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, ο Γενικός Διευθυντής ή ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής. Η συμμετοχή κάθε δικαιούχου εγκρίνεται από το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, εντός των ορίων της Πολιτικής και με την επιφύλαξη τυχόν πρόσθετων εγκρίσεων που απαιτούνται από τον νόμο ή το Καταστατικό.

Η συμμετοχή στο STIP, το ποσοστό βάσης, τα κριτήρια και οι βαρύτητες καθορίζονται πριν από ή κατά την έναρξη της σχετικής χρήσης, κατά κανόνα με την έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού ή του επιχειρησιακού σχεδίου.

8.2 Ποσοστά βάσης και ανώτατα όρια

Το ποσό βάσης STIP υπολογίζεται ως ποσοστό των ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών του δικαιούχου. Το ποσοστό βάσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 7.4. Ο τελικός πολλαπλασιαστής επίτευξης μπορεί να κυμαίνεται από 0 έως 1,25, εκτός εάν αποφασιστεί χαμηλότερο ανώτατο όριο για συγκεκριμένο δικαιούχο ή χρήση.

Κατηγορία	Ανώτατο ποσοστό βάσης STIP	Μέγιστος πολλαπλασιαστής	Μέγιστη ετήσια καταβολή STIP
Διευθύνων Σύμβουλος	έως 40%	έως 1,25	έως 50% των ετήσιων σταθερών αποδοχών
Λοιπά εκτελεστικά μέλη Δ.Σ./ Γενικός Διευθυντής ή Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής εφόσον υφίστανται	έως 30%	έως 1,25	έως 37,5% των ετήσιων σταθερών αποδοχών

Το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να εγκρίνει διαφορετικό ποσοστό βάσης ή χαμηλότερο cap ανά πρόσωπο, εφόσον αυτό τεκμηριώνεται από τον ρόλο, τις αρμοδιότητες, την επίδοση, τις συνθήκες αγοράς ή την ανάγκη διακράτησης.

8.3 Κριτήρια αξιολόγησης

Τα κριτήρια STIP εξειδικεύονται ανά χρήση. Η Πολιτική δεν ενσωματώνει πλήρη μαθηματικό μηχανισμό υπολογισμού, ώστε να διατηρείται επαρκής ευελιξία ετήσιας στοχοθέτησης και να αποφεύγεται η ενσωμάτωση επιχειρησιακών λεπτομερειών που μεταβάλλονται ανάλογα με το budget και τη στρατηγική.

Κατηγορία στόχων	Ενδεικτική Βαρύτητα	Ενδεικτικά κριτήρια
Χρηματοοικονομικοί/Ποσοτικοί στόχοι	Κατά κανόνα 60%-80%	Κύκλος εργασιών, EBITDA, λειτουργική κερδοφορία, Free Cash Flow, καθαρός δανεισμός, κεφαλαιακή αποδοτικότητα ή άλλοι εγκεκριμένοι δείκτες.
Στρατηγικοί/επιχειρησιακοί στόχοι	Έως 20%	Επενδύσεις, λειτουργική αποτελεσματικότητα, ψηφιακός μετασχηματισμός, εμπειρία πελάτη, ανάπτυξη δικτύου, εφοδιαστική αλυσίδα ή λοιπά στρατηγικά έργα.
Μη χρηματοοικονομικοί / ESG / ανθρώπινο δυναμικό	Τουλάχιστον 10%	Ικανοποίηση εργαζομένων, υγεία και ασφάλεια, διαφορετικότητα, εκπαίδευση, πελατειακή εμπειρία, ενέργεια, απόβλητα, κανονιστική συμμόρφωση ή δεοντολογία και λοιποί μη χρηματοοικονομικοί στόχοι.

Οι τελικές βαρύτητες των κατηγοριών στόχων καθορίζονται για κάθε χρήση κατά τρόπο ώστε το συνολικό άθροισμα να ισούται με 100%. Η ενδεικτική στάθμιση κάθε κατηγορίας μπορεί να διαφοροποιείται εντός των ορίων της παρούσας Πολιτικής, ανάλογα με τη στρατηγική, τον προϋπολογισμό, τις συνθήκες αγοράς και τις προτεραιότητες της Εταιρείας για τη συγκεκριμένη χρήση.

Για κάθε χρήση καταρτίζεται πίνακας στοχοθέτησης STIP ή ισοδύναμο εργαλείο αξιολόγησης, στο οποίο αποτυπώνονται οι επιμέρους στόχοι, οι βαρύτητες, το κατώτατο επίπεδο επίτευξης, το επίπεδο στόχου, το ανώτατο επίπεδο επίτευξης και ο αντίστοιχος τρόπος υπολογισμού της απονομής. Η αξιολόγηση των χρηματοοικονομικών στόχων βασίζεται σε εγκεκριμένα οικονομικά στοιχεία, προϋπολογισμό, επιχειρησιακό σχέδιο ή λοιπές αναφορές που εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα. Η αξιολόγηση των μη χρηματοοικονομικών και στρατηγικών στόχων βασίζεται σε προκαθορισμένα ποιοτικά ή ποσοτικά κριτήρια, τεκμηριωμένα στοιχεία υλοποίησης και εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών προς το Δ.Σ.

8.4 Ελάχιστα όρια, μέγιστη καταβολή και διακριτική ευχέρεια

Η καταβολή STIP τελεί υπό την προϋπόθεση επίτευξης τουλάχιστον του κατώτατου επιπέδου επίδοσης που καθορίζεται και εγκρίνεται εκ των προτέρων για κάθε χρήση, μαζί με τους στόχους, τις βαρύτητες και τη μέθοδο αξιολόγησης του προγράμματος. Το κατώτατο επίπεδο επίδοσης μπορεί να ορίζεται ανά επιμέρους κριτήριο, ανά κατηγορία στόχων ή συνολικά για το πρόγραμμα STIP.

Εάν δεν επιτευχθεί το κατώτατο επίπεδο επίδοσης ως προς τα ουσιώδη χρηματοοικονομικά ή άλλα κύρια κριτήρια που έχουν οριστεί για τη συγκεκριμένη χρήση, το STIP δύναται να μηδενίζεται συνολικά, ακόμη και αν έχουν επιτευχθεί επιμέρους μη χρηματοοικονομικοί, στρατηγικοί ή ποιοτικοί στόχοι. Η αρχή αυτή αποσκοπεί στο να διασφαλίζεται ότι δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές όταν η συνολική επίδοση της Εταιρείας δεν δικαιολογεί τέτοια καταβολή.

Η μέγιστη καταβολή STIP δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβαίνει τα ανώτατα όρια του άρθρου 8.2 της παρούσας Πολιτικής. Τυχόν διακριτική ευχέρεια του Δ.Σ. εφαρμόζεται μόνο εντός των εγκεκριμένων ορίων της Πολιτικής, δεν δημιουργεί δικαίωμα υπέρβασης των ανώτατων ορίων και τεκμηριώνεται ειδικά στα πρακτικά.

Το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να μειώσει ή να μηδενίσει το STIP, ακόμη και σε περίπτωση μερικής ή πλήρους επίτευξης επιμέρους στόχων, εφόσον κρίνει ότι η καταβολή δεν αντανακλά βιώσιμη επίδοση ή δεν συνάδει με την οικονομική θέση, τη διαχείριση κινδύνων, τη συμμόρφωση, τη φήμη, τη μακροπρόθεσμη στρατηγική ή το συμφέρον της Εταιρείας και των μετόχων της.

Διευκρινίζεται ότι η διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου ασκείται αποκλειστικά εντός των ποσοτικών και ποιοτικών ορίων της παρούσας Πολιτικής και δεν δύναται να οδηγήσει σε υπέρβαση των εγκεκριμένων ανώτατων ορίων ή σε χορήγηση αποδοχών που δεν προβλέπονται από αυτήν. Οποιαδήποτε υπέρβαση των ανωτέρω ορίων ή απόκλιση από τη δομή και τις αρχές της Πολιτικής επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγούμενης έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης ή μέσω νόμιμης τροποποίησης της Πολιτικής, σύμφωνα με το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο.

Η άσκηση της διακριτικής ευχέρειας του Δ.Σ. δεν μπορεί να οδηγήσει σε καταβολή STIP χωρίς προηγούμενη έγκριση στόχων, χωρίς τεκμηριωμένη αξιολόγηση επίτευξης ή κατά παράβαση των όρων της παρούσας Πολιτικής. Κάθε καταβολή STIP υπόκειται στους μηχανισμούς αναβολής, malus και clawback της Πολιτικής.

8.5 Ειδικοί όροι συμμετοχής και καταβολής STIP

- Η συμμετοχή στο STIP προϋποθέτει ενεργή σχέση του δικαιούχου με την Εταιρεία κατά τον χρόνο καταβολής, εκτός εάν αποφασιστεί διαφορετικά για good leaver περίπτωση.
- Σε περίπτωση διορισμού ή πρόσληψης εντός της χρήσης, το STIP μπορεί να υπολογίζεται pro rata temporis, εφόσον ο δικαιούχος έχει υπηρετήσει ουσιαστικά μέρος της χρήσης.
- Σε περίπτωση παραίτησης, καταγγελίας για σπουδαίο λόγο ή σοβαρής παράβασης, δεν υφίσταται δικαίωμα καταβολής STIP, εκτός εάν απαιτείται διαφορετικά από δεσμευτική διάταξη ή απόφαση αρμόδιου οργάνου.
- Η καταβολή πραγματοποιείται μετά την έγκριση των οικονομικών καταστάσεων της χρήσης και την ολοκλήρωση της αξιολόγησης επίτευξης στόχων.
- Κάθε καταβολή υπόκειται σε malus, clawback και λοιπούς όρους της Πολιτικής.

9. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (LTIP)- Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

9.1 Σκοπός και γενική αρχή

Το Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων («LTIP») αποσκοπεί στην ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και των λοιπών προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων, στη διακράτηση ικανών στελεχών και στη δημιουργία βιώσιμης αξίας.

Το LTIP υλοποιείται αποκλειστικά μέσω προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 114 του ν. 4548/2018 και το εκάστοτε ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Δεν προβλέπεται χρηματική καταβολή LTIP, χρηματικός διακανονισμός ή άλλη ισοδύναμη cash-based παροχή στο πλαίσιο του LTIP.

9.2 Έγκριση Προγράμματος Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών

Το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών θεσπίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, η οποία καθορίζει τους βασικούς όρους του, συμπεριλαμβανομένων ιδίως του ανώτατου αριθμού μετοχών, της προέλευσης των μετοχών, ήτοι ίδιες ή νέες μετοχές, της κατηγορίας των μετοχών, της διάρκειας του προγράμματος, των

δικαιούχων ή κατηγοριών δικαιούχων, των όρων διάθεσης, τυχόν όρων κατοχύρωσης ή διακράτησης και κάθε άλλου συναφούς όρου που απαιτείται από τον νόμο.

Η Γενική Συνέλευση δύναται να εξουσιοδοτεί το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, να εξειδικεύει και να εφαρμόζει τους ειδικότερους όρους του Προγράμματος, εντός των ορίων της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης, της παρούσας Πολιτικής και του εφαρμοστέου πλαισίου.

9.3 Δικαιούχοι

Στο Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών δύναται να συμμετέχουν ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., καθώς και, εφόσον υπάρχουν και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, ο Γενικός Διευθυντής ή ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής της Εταιρείας.

Η συμμετοχή κάθε δικαιούχου δεν είναι αυτοδίκαιη και αποφασίζεται σύμφωνα με τους όρους του εκάστοτε εγκεκριμένου Προγράμματος, με βάση τον ρόλο, το εύρος ευθύνης, τη συμβολή στη στρατηγική, την επίδοση, τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας και την ανάγκη διακράτησης.

Τα μη εκτελεστικά και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν σε LTIP, Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών ή άλλο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών συνδεδεμένο με την επίδοση της Εταιρείας.

9.4 Κριτήρια και βασικοί όροι διάθεσης

Η δωρεάν διάθεση μετοχών δύναται να συνδέεται με προκαθορισμένα χρηματοοικονομικά, στρατηγικά, επιχειρησιακά ή/και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως ενδεικτικά κερδοφορία, EBITDA, ταμειακές ροές, καθαρό δανεισμό, απόδοση κεφαλαίου, υλοποίηση στρατηγικού ή επενδυτικού πλάνου, επιχειρησιακό ή ψηφιακό μετασχηματισμό, βιωσιμότητα, ESG, ανθρώπινο δυναμικό, διαχείριση κινδύνων ή κανονιστική συμμόρφωση.

Η απονομή, κατοχύρωση ή διάθεση μετοχών πραγματοποιείται μόνο μετά την αξιολόγηση της επίτευξης των σχετικών όρων, την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και την απόφαση του αρμόδιου εταιρικού οργάνου, σύμφωνα με το εγκεκριμένο Πρόγραμμα.

Η συμμετοχή στο Πρόγραμμα και η τυχόν απονομή, κατοχύρωση ή διάθεση μετοχών δεν συνιστούν κεκτημένο ή αυτοτελές συμβατικό δικαίωμα πριν από την πλήρωση όλων των σχετικών προϋποθέσεων και τη λήψη των απαιτούμενων αποφάσεων.

9.5 Ανώτατα όρια και συνολική μεταβλητή αμοιβή

Τα ανώτατα όρια διάθεσης μετοχών, καθώς και τυχόν όρια ανά δικαιούχο ή κατηγορία δικαιούχων, καθορίζονται στην απόφαση της Γενικής Συνέλευσης που εγκρίνει το Πρόγραμμα Δωρεάν Διάθεσης Μετοχών ή στην απόφαση του Δ.Σ. που λαμβάνεται κατ' εξουσιοδότηση αυτής.

Για σκοπούς αναλογικότητας και ελέγχου του συνολικού ύψους μεταβλητών αποδοχών, η αξία των μετοχών που δύναται να διατεθούν ανά κύκλο Προγράμματος υπολογίζεται με βάση ποσοστό επί των ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών του δικαιούχου και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα ακόλουθα ανώτατα όρια:

Κατηγορία	Βάση LTIP	Μέγιστος πολλαπλασιαστής	Μέγιστη καταβολή ανά κύκλο
Διευθύνων Σύμβουλος	έως 50% των ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών	έως 2,00	έως 100% στο τέλος της περιόδου
Λοιπά εκτελεστικά μέλη Δ.Σ./ Γενικός Διευθυντής ή Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής, εφόσον υφίστανται	έως 40% των ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών	έως 2,00	έως 80% στο τέλος της περιόδου

9.6 Malus, clawback και δημοσιοποίηση

Κάθε απονομή, κατοχύρωση, διάθεση ή μεταβίβαση μετοχών στο πλαίσιο του Προγράμματος υπόκειται στους μηχανισμούς αναβολής, malus και clawback της παρούσας Πολιτικής, στο μέτρο που επιτρέπεται από τον νόμο και τους όρους του Προγράμματος.

Οι απονομές, κατοχυρώσεις, διαθέσεις, μεταβιβάσεις ή τυχόν ανακτήσεις μετοχών γνωστοποιούνται στην ετήσια έκθεση αποδοχών της Εταιρείας και όπου αλλού απαιτείται από το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

10. Ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρεία δύναται, σε εξαιρετικές και πλήρως αιτιολογημένες περιπτώσεις, να εγκρίνει ειδική έκτακτη μεταβλητή αμοιβή υπέρ εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. ή άλλων προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής και δύναται, σύμφωνα

με αυτήν, να συμμετέχουν σε μεταβλητές αποδοχές, για μη επαναλαμβανόμενη και ουσιώδη συμβολή σε έργο ή γεγονός ιδιαίτερης στρατηγικής σημασίας για την Εταιρεία.

Τέτοιες περιπτώσεις δύνανται να αφορούν, ενδεικτικά, μεταβίβαση μέρους ή του συνόλου των μετοχών της Εταιρείας με αποκόμιση υπεραξιών για τους μετόχους, εισαγωγή σε χρηματιστηριακή αγορά, ή άλλη εξαιρετική επιχειρησιακή συνεισφορά που υπερβαίνει ουσιωδώς τα συνήθη καθήκοντα του δικαιούχου.

Η ειδική έκτακτη μεταβλητή αμοιβή δύναται να χορηγείται σε χρήμα ή/και, εφόσον επιτρέπεται από το εφαρμοστέο πλαίσιο, με τη μορφή δωρεάν διάθεσης μετοχών της Εταιρείας. Η χορήγηση ειδικής έκτακτης μεταβλητής αμοιβής με τη μορφή δωρεάν διάθεσης μετοχών επιτρέπεται μόνο εφόσον εντάσσεται σε πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών που έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση ή περιλαμβάνεται στην εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 114 του ν. 4548/2018, και υπόκειται στους όρους, τα όρια, τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες του σχετικού προγράμματος.

Η παρούσα Πολιτική δεν θεσπίζει πάγιο μηχανισμό συμμετοχής σε τίμημα, κέρδος, υπεραξία ή προϊόν πώλησης εταιρείας, κλάδου, περιουσιακού στοιχείου ή συναλλαγής και δεν καθιερώνει πάγιο μηχανισμό αμοιβής επιτυχίας συναλλαγής (transaction success fee). Η επιτυχής ολοκλήρωση σημαντικής συναλλαγής μπορεί να ληφθεί υπόψη μόνο ως εξαιρετικό γεγονός, εφόσον η συναλλαγή εντάσσεται στην εγκεκριμένη στρατηγική της Εταιρείας, έχει ολοκληρωθεί και έχει παραγάγει ουσιώδες και πραγματικό όφελος για την Εταιρεία.

Η ειδική έκτακτη μεταβλητή αμοιβή δεν αποτελεί κεκτημένο δικαίωμα, δεν έχει επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα και δεν δημιουργεί προηγούμενο για μελλοντική καταβολή. Η χορήγησή της προϋποθέτει ειδική και τεκμηριωμένη εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και απόφαση του Δ.Σ., εντός των ορίων της εγκεκριμένης Πολιτικής και με την επιφύλαξη τυχόν απαιτούμενης έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση ή άλλης διαδικασίας που προβλέπεται από τον νόμο, το Καταστατικό ή το εφαρμοστέο πλαίσιο συνδεδεμένων μερών.

Το ύψος της ειδικής έκτακτης μεταβλητής αμοιβής καθορίζεται με βάση τη φύση και τη σημασία του έργου, την πραγματική και αποδεδειγμένη συμβολή του δικαιούχου, το οικονομικό και στρατηγικό όφελος για την Εταιρεία, τη συνολική μεταβλητή αμοιβή του δικαιούχου, τα ανώτατα όρια της παρούσας Πολιτικής και την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας. Δεν υπολογίζεται μηχανιστικά ως σταθερό ποσοστό τιμήματος, κέρδους, υπεραξίας ή προϊόντος συναλλαγής.

Ανά δικαιούχο, η ειδική έκτακτη μεταβλητή αμοιβή δεν δύναται να υπερβαίνει, χωρίς ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης ή τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής, το 300% των ετήσιων τακτικών μικτών σταθερών αποδοχών εκάστου δικαιούχου. Ως δικαιούχοι νοούνται αποκλειστικά τα πρόσωπα που, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, δύναται να συμμετέχουν σε σχήματα μεταβλητών αποδοχών, ήτοι ο Διευθύνων Σύμβουλος, τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και, εφόσον υφίστανται, ο Γενικός Διευθυντής και ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής.

Οι ειδικές έκτακτες μεταβλητές αποδοχές λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση του συνολικού ύψους μεταβλητών αποδοχών του δικαιούχου για τη σχετική περίοδο και δεν δύναται να οδηγούν σε μη εύλογη ή δυσανάλογη συνολική αμοιβή σε σχέση με τον ρόλο, τη συμβολή, την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας και τα ανώτατα όρια της παρούσας Πολιτικής. Κάθε ειδική έκτακτη μεταβλητή αμοιβή γνωστοποιείται στην ετήσια έκθεση αποδοχών, όπου απαιτείται από το εφαρμοστέο πλαίσιο.

Η καταβολή υπόκειται σε malus, clawback και στους λοιπούς όρους της παρούσας Πολιτικής. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν δύναται να λάβουν ειδική έκτακτη μεταβλητή αμοιβή. Τα μη εκτελεστικά και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε τέτοια σχήματα.

Τα ανώτατα όρια καταβολής STIP καθορίζονται στο άρθρο 8.2, τα ανώτατα όρια καταβολής LTIP στο άρθρο 9.5 και τα ανώτατα όρια ειδικών έκτακτων μεταβλητών αποδοχών στο άρθρο 10. Τα όρια αυτά δεν δημιουργούν δικαίωμα καταβολής και δύναται να ορίζονται χαμηλότερα ανά πρόσωπο, χρήση, πρόγραμμα ή περίοδο, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και τις αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων.

11. Παροχές, ασφάλιση και αποζημίωση εξόδων

11.1 Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει πρόγραμμα ασφάλισης ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. και σε λοιπά καλυπτόμενα πρόσωπα για την προστασία τους έναντι ατομικής ευθύνης που μπορεί να προκύψει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Το ύψος και οι όροι της κάλυψης καθορίζονται από το Δ.Σ. ή τα αρμόδια όργανα, με βάση τις ανάγκες και τις συνθήκες της αγοράς.

11.2 Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

Η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή ισοδύναμη παροχή σε εκτελεστικά μέλη και, εφόσον υφίστανται, στον Γενικό Διευθυντή ή στον Αναπληρωτή

Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας, εφόσον αυτό συνάδει με την πρακτική της αγοράς, τη μισθολογική πολιτική της Εταιρείας και τις αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων.

Τυχόν συνταξιοδοτικό πρόγραμμα έχει, κατά κανόνα, χαρακτήρα προγράμματος καθορισμένων εισφορών ή ισοδύναμης παροχής, εκτός εάν εγκριθεί διαφορετικά από τα αρμόδια όργανα σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο. Το ποσοστό εισφοράς της Εταιρείας ή η αξία της παροχής καθορίζεται στη σχετική σύμβαση ή απόφαση, λαμβανομένων υπόψη του ρόλου, της πρακτικής αγοράς, της συνολικής αμοιβής και της εσωτερικής μισθολογικής ισορροπίας.

Η Πολιτική δεν θεσπίζει αυτοτελώς δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης ή ειδικής συνταξιοδοτικής αποζημίωσης. Τυχόν πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης, πρόσθετη συνταξιοδοτική παροχή ή ειδικός όρος αποχώρησης εγκρίνεται ειδικά από τα αρμόδια όργανα, αποτυπώνεται στη σχετική σύμβαση ή απόφαση και γνωστοποιείται σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.

11.3 Άλλες παροχές και έξοδα

Η Εταιρεία μπορεί να χορηγεί παροχές που είναι συνήθεις και ανταγωνιστικές για αντίστοιχους ρόλους, όπως ιδιωτική ασφάλιση ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο, έξοδα κίνησης, εταιρική τηλεφωνία, τεχνολογικό εξοπλισμό, κουπόνια παροχών ή άλλες παροχές που εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα.

Η Εταιρεία αποζημιώνει εύλογες και τεκμηριωμένες δαπάνες που σχετίζονται με την εκπλήρωση καθηκόντων των μελών Δ.Σ. και καλυπτόμενων προσώπων, όπως έξοδα μετακίνησης, διαμονής, σίτισης και λοιπά επιχειρηματικά έξοδα, σύμφωνα με την πολιτική εξόδων της Εταιρείας.

12. Συμβάσεις, διορισμοί, αποχωρήσεις και αποζημιώσεις

Η διάρκεια της θητείας των μελών Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό, τη σχετική απόφαση εκλογής από τη Γενική Συνέλευση και το εφαρμοστέο πλαίσιο. Η ιδιότητα εκτελεστικού ή μη εκτελεστικού μέλους αποδίδεται από το Δ.Σ. κατά τη συγκρότησή του σε σώμα ή οποτεδήποτε αποφασιστεί νόμιμα.

Η Εταιρεία δύναται να συνάπτει με εκτελεστικά μέλη σύμβαση εργασίας, σύμβαση παροχής υπηρεσιών, σύμβαση διοίκησης ή άλλη νόμιμη σχέση. Η διάρκεια, οι όροι, οι προθεσμίες ειδοποίησης, οι αποζημιώσεις και κάθε ειδικός όρος εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα πριν από τη σύναψη ή την ουσιαστική τροποποίηση της σχετικής σύμβασης, σύμφωνα με τον ν. 4548/2018, το Καταστατικό, την παρούσα Πολιτική και, όπου απαιτείται, το εφαρμοστέο πλαίσιο συνδεδεμένων μερών.

Κατά την ημερομηνία έγκρισης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διαθέτει δύο εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., ήτοι τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο / Οικονομικό Διευθυντή. Η Εταιρεία διατηρεί με τα πρόσωπα αυτά συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με ημερομηνία ισχύος από 1.4.2025. Για τα δικαιώματα που συνδέονται με τον υπολογισμό αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη, σύμφωνα με τις αντίστοιχες συμβάσεις, χρόνος απασχόλησης από 29.3.2012 για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και από 7.4.2008 για τον Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο / Οικονομικό Διευθυντή.

Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών προβλέπουν σταθερές μηνιαίες αποδοχές και δυνατότητα συμμετοχής σε ετήσια ή/και λοιπά προγράμματα μεταβλητών αποδοχών, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών και τις αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων. Δεν προβλέπεται αυτοτελής πρόσθετη αμοιβή αποκλειστικά λόγω της ιδιότητας μέλους Δ.Σ. ή εκτελεστικού μέλους, πέραν των αποδοχών, αμοιβών και παροχών που συνδέονται με την κύρια εργασιακή σχέση και καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης του Διευθύνοντος Συμβούλου από την Εταιρεία χωρίς σπουδαίο λόγο ή λύσης από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο λόγω σπουδαίου λόγου που αφορά την Εταιρεία, καταβάλλεται αποζημίωση σύμφωνα με την εφαρμοστέα εργατική νομοθεσία και τους ειδικότερους όρους της νομίμως εγκεκριμένης σύμβασής του. Εφόσον η λύση επέλθει έως την 31.12.2027, η σύμβαση προβλέπει ελάχιστο ποσό αποζημίωσης, όπως αυτό ορίζεται στη νομίμως εγκεκριμένη σύμβασή του, και, επιπλέον, πρόσθετη αποζημίωση ίση με το άθροισμα των μικτών μηνιαίων σταθερών αποδοχών που θα αντιστοιχούσαν στο διάστημα έως την 31.12.2027. Από την 1.1.2028 και εφεξής, καταβάλλεται η αποζημίωση απόλυσης σύμφωνα με τη σύμβαση και την εφαρμοστέα νομοθεσία, χωρίς την ανωτέρω πρόσθετη αποζημίωση.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου / Οικονομικού Διευθυντή από την Εταιρεία χωρίς σπουδαίο λόγο ή λύσης από τον ίδιο λόγω σπουδαίου λόγου που αφορά την Εταιρεία, καταβάλλεται αποζημίωση σύμφωνα με την εφαρμοστέα εργατική νομοθεσία και τους ειδικότερους όρους της νομίμως εγκεκριμένης σύμβασής του. Η σύμβαση προβλέπει ελάχιστο ποσό αποζημίωσης, όπως αυτό ορίζεται στη νομίμως εγκεκριμένη σύμβασή του, ενώ εάν το ποσό που προκύπτει βάσει της σύμβασης και της εφαρμοστέας νομοθεσίας είναι υψηλότερο, καταβάλλεται το υψηλότερο ποσό. Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου / Οικονομικού Διευθυντή, ακόμη και χωρίς σπουδαίο λόγο, η σύμβαση προβλέπει δικαίωμα στο ανωτέρω ελάχιστο ποσό αποζημίωσης, υπό τους ειδικότερους όρους της.

Σε περίπτωση καταγγελίας από την Εταιρεία για σπουδαίο λόγο που αφορά το πρόσωπο του εκτελεστικού μέλους, δεν καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης. Ως σπουδαίος λόγος νοείται, ενδεικτικά, ουσιώδης παραβίαση της σύμβασης, άρνηση εκτέλεσης της συμφωνημένης εργασίας ή σοβαρή παράνομη ή ποινικά κολάσιμη πράξη σε βάρος της Εταιρείας ή της μητρικής εταιρείας, σύμφωνα με τους ειδικότερους όρους της αντίστοιχης σύμβασης.

Για σκοπούς ομαλής μετάβασης και διαδοχής, οι συμβάσεις προβλέπουν μεταβατικές περιόδους. Σε περίπτωση καταγγελίας από την Εταιρεία χωρίς σπουδαίο λόγο ή λύσης από εκτελεστικό μέλος λόγω σπουδαίου λόγου που αφορά την Εταιρεία, τα αποτελέσματα της λύσης επέρχονται, κατά κανόνα, μετά την πάροδο τριών (3) μηνών από τη σχετική γνωστοποίηση. Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης, προβλέπεται ή δύναται να οριστεί, κατά περίπτωση, μεταβατική περίοδος έως έξι (6) μηνών. Κατά τη μεταβατική περίοδο, όπου εφαρμόζεται, καταβάλλονται οι τακτικές μηνιαίες σταθερές αποδοχές.

Οι υφιστάμενες συμβάσεις των εκτελεστικών μελών δεν προβλέπουν ειδικό συμβατικό πρόγραμμα συμπληρωματικής σύνταξης ή πρόωρης συνταξιοδότησης. Τυχόν συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ισοδύναμη παροχή, πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης ή ειδικός όρος αποχώρησης δύναται να χορηγηθεί μόνο εφόσον προβλέπεται από την παρούσα Πολιτική, τη σχετική σύμβαση ή ειδική απόφαση των αρμόδιων οργάνων και εγκριθεί σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων STIP, LTIP, μετοχικών παροχών ή ειδικών έκτακτων μεταβλητών αποδοχών, δεν αποτελούν κεκτημένο ή αυτοτελές συμβατικό δικαίωμα, εκτός εάν και στο μέτρο που έχουν εγκριθεί, κατοχυρωθεί και οριστικοποιηθεί σύμφωνα με τους όρους της παρούσας Πολιτικής, τις σχετικές συμβάσεις και τις αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων. Εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά από δεσμευτική διάταξη, εγκεκριμένη σύμβαση ή ειδική απόφαση των αρμόδιων οργάνων, οι μεταβλητές αποδοχές δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό αποζημίωσης λύσης ή καταγγελίας.

Οι υφιστάμενες συμβατικές υποχρεώσεις που έχουν εγκριθεί νομίμως εξακολουθούν να ισχύουν σύμφωνα με τους όρους τους. Τυχόν νέες συμβάσεις, ανανεώσεις, ουσιώδεις τροποποιήσεις ή αντικαταστάσεις υφιστάμενων συμβάσεων εκτελεστικών μελών πρέπει να είναι σύμφωνες με την παρούσα Πολιτική και να εγκρίνονται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα, σύμφωνα με τον ν. 4548/2018, το Καταστατικό και το εφαρμοστέο πλαίσιο συνδεδεμένων μερών, όπου απαιτείται.

Για τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., η λήξη της θητείας, η παραίτηση, η παύση ή η αντικατάσταση διέπονται από τον νόμο, το Καταστατικό και τη σχετική απόφαση εκλογής ή ορισμού. Δεν προβλέπεται αποζημίωση λόγω απώλειας της ιδιότητας μέλους Δ.Σ. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν οποιαδήποτε αποζημίωση ή παροχή που θα μπορούσε να θίξει την ανεξαρτησία τους ή να δημιουργήσει εύλογη αμφιβολία ως προς αυτή.

13. Αναβολή, malus και clawback

Το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να αποφασίζει την εφαρμογή ρυθμίσεων αναβολής, malus ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών, ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής.

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών δύναται να αναβάλλεται, εν όλω ή εν μέρει, όταν απαιτείται πρόσθετος χρόνος για την οριστικοποίηση οικονομικών στοιχείων, την επαλήθευση της επίτευξης στόχων, την ολοκλήρωση ελέγχου ή εσωτερικής διερεύνησης, την αξιολόγηση κινδύνων, τη διαπίστωση συμμόρφωσης ή την εκτίμηση της βιωσιμότητας της σχετικής επίδοσης. Η διάρκεια της αναβολής καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, και δεν υπερβαίνει, κατά κανόνα, τους δώδεκα (12) μήνες από την ημερομηνία κατά την οποία η καταβολή θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί, εκτός εάν απαιτείται μεγαλύτερο διάστημα λόγω εκκρεμούς ελέγχου, δικαστικής, διοικητικής ή εσωτερικής διαδικασίας ή άλλης πλήρως αιτιολογημένης περίπτωσης.

Κατά τη διάρκεια της αναβολής, η σχετική αποδοχή δεν θεωρείται οριστικά κεκτημένη και υπόκειται στους μηχανισμούς malus, clawback, συμμόρφωσης και λοιπούς όρους της παρούσας Πολιτικής.

Η εφαρμογή malus ή clawback μπορεί να αποφασιστεί, ενδεικτικά, στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- δόλος, απάτη, παραπλάνηση ή άλλη σοβαρή αιτία που οδήγησε σε λανθασμένη καταβολή μεταβλητών αποδοχών,
- σοβαρό παράπτωμα ή σοβαρό σφάλμα που επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία,
- ουσιώδους αναδιατύπωση ή διόρθωση οικονομικών στοιχείων ή δεικτών επί των οποίων βασίστηκε η καταβολή,
- σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων που συνδέεται με πράξεις ή παραλείψεις του δικαιούχου,
- σημαντική αρνητική επίπτωση στη φήμη της Εταιρείας,

- κανονιστικές κυρώσεις ή παραβίαση πολιτικών δεοντολογίας, συμμόρφωσης, ESG ή προστασίας προσωπικών δεδομένων,
- καταβολή που αποδεικνύεται ότι βασίστηκε σε εσφαλμένα, ανακριβή ή παραπλανητικά δεδομένα.

Οι ρυθμίσεις malus εφαρμόζονται πριν από την κατοχύρωση ή καταβολή των αποδοχών. Οι ρυθμίσεις clawback εφαρμόζονται μετά την καταβολή, με χρήση όλων των νόμιμων μέσων που έχει στη διάθεσή της η Εταιρεία.

14. Τρόπος καταβολής και φορολογική/ασφαλιστική μεταχείριση

Οι αποδοχές των μελών Δ.Σ. και καλυπτόμενων προσώπων, ανεξαρτήτως μορφής, καταβάλλονται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, τις σχετικές συμβάσεις, τις αποφάσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων και το ισχύον φορολογικό και ασφαλιστικό πλαίσιο.

Οι αποδοχές που προβλέπονται από σύμβαση εξαρτημένης εργασίας καταβάλλονται μέσω μισθοδοσίας. Οι αμοιβές μελών Δ.Σ. που δεν έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας δύνανται να καταβάλλονται περιοδικά ή εφάπαξ, ως αμοιβές Δ.Σ., αμοιβές από τα κέρδη ή με άλλον νόμιμο τρόπο, εφόσον έχει ληφθεί η απαιτούμενη έγκριση.

Η επιλογή τρόπου καταβολής δεν αποσκοπεί στην αποφυγή ή μείωση φορολογικής ή ασφαλιστικής επιβάρυνσης μέσω υποκατάστασης τακτικών αποδοχών και τελεί υπό την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας.

15. Δημοσιότητα, έκθεση αποδοχών, παρακολούθηση και έλεγχος εφαρμογής

Η Εταιρεία τηρεί αρχείο αποφάσεων, εισηγήσεων, στόχων, αξιολογήσεων, συμβάσεων και καταβολών που πραγματοποιούνται βάσει της παρούσας Πολιτικής. Η Πολιτική, οι ουσιαστικές τροποποιήσεις της και οι ετήσιες καταβολές γνωστοποιούνται ή υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση και δημοσιοποιούνται όπου απαιτείται από το νόμο.

Η εγκεκριμένη Πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης, δημοσιοποιείται και παραμένει διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας για όσο χρόνο ισχύει.

Η Εταιρεία καταρτίζει ετήσια έκθεση αποδοχών, η οποία παρέχει σαφή και κατανοητή επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που καταβλήθηκαν ή οφείλονται στα πρόσωπα που καλύπτονται από την Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση με συμβουλευτική ψήφο των μετόχων, σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.

Στην επόμενη ετήσια έκθεση αποδοχών, το Δ.Σ. επεξηγεί τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της συμβουλευτικής ψηφοφορίας της προηγούμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης επί της έκθεσης αποδοχών, σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.

Η ετήσια έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει, στο μέτρο που απαιτείται, πληροφορίες για το συνολικό ύψος αποδοχών ανά πρόσωπο, την αντιστοιχία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, τον τρόπο εφαρμογής της Πολιτικής, την επίτευξη κριτηρίων απόδοσης, τυχόν παρεκκλίσεις, χρήση malus ή clawback και συγκριτικά στοιχεία μεταβολής αποδοχών και απόδοσης της Εταιρείας.

Η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει επίσης, όπου εφαρμόζεται, αποδοχές πάσης φύσεως που χορηγήθηκαν ή οφείλονται από οποιαδήποτε εταιρεία του ίδιου ομίλου, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που απαιτείται από το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

Η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει επίσης, όπου εφαρμόζεται, πληροφορίες για μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, δωρεάν διάθεση μετοχών ή λοιπά μετοχικά προγράμματα που χορηγήθηκαν, κατοχυρώθηκαν ή ασκήθηκαν κατά τη σχετική περίοδο.

Η ετήσια έκθεση αποδοχών αποτυπώνει την εφαρμογή της Πολιτικής κατά την αντίστοιχη χρήση, συμπεριλαμβανομένων, όπου εφαρμόζεται, της χρήσης των κριτηρίων μεταβλητών αποδοχών, της μεθόδου αξιολόγησης, των τυχόν αναβολών, μειώσεων, ανακτήσεων, παρεκκλίσεων ή απονομών βάσει μετοχικών προγραμμάτων.

Η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας για δέκα (10) έτη, εκτός εάν επιτρέπεται μεγαλύτερη περίοδος χωρίς να περιλαμβάνονται προσωπικά δεδομένα πέραν του χρόνου που επιτρέπεται από τον νόμο.

Η έκθεση αποδοχών δεν περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή δεδομένα που αφορούν την οικογενειακή κατάσταση των προσώπων στα οποία αναφέρεται.

Οι ορκωτοί ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες που απαιτούνται από το εφαρμοστέο πλαίσιο για την έκθεση αποδοχών.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής διενεργείται από την Επιτροπή Αποδοχών. Σε περίπτωση διαπίστωσης απόκλισης ή ανάγκης βελτίωσης, η Επιτροπή υποβάλλει εισηγήσεις διορθωτικών ενεργειών στο Δ.Σ.

16. Παρεκκλίσεις, αναθεώρηση και διάρκεια ισχύος

16.1 Παρεκκλίσεις

Σε ειδικές, προσωρινές και πλήρως αιτιολογημένες περιπτώσεις, το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, δύναται να εγκρίνει παρέκκλιση από συγκεκριμένα στοιχεία της Πολιτικής, εφόσον η παρέκκλιση είναι αναγκαία για το μακροπρόθεσμο συμφέρον, τη βιωσιμότητα ή την επιχειρησιακή συνέχεια της Εταιρείας. Εφόσον η παρέκκλιση απαιτεί ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης ή ισοδυναμεί με ουσιώδη τροποποίηση της Πολιτικής, το σχετικό θέμα υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.

Παρέκκλιση μπορεί να αφορά μόνο τα ακόλουθα στοιχεία, στο μέτρο που επιτρέπεται από το εφαρμοστέο πλαίσιο:

- χρόνο καταβολής ή προσωρινή αναβολή μεταβλητών αποδοχών,
- ειδική μεταβατική ρύθμιση σε περίπτωση διορισμού, αντικατάστασης ή αναδιάρθρωσης ρόλου,
- προσωρινή προσαρμογή ποσοστού βάσης ή όρων καταβολής μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνουν τα ανώτατα όρια της παρούσας Πολιτικής, εκτός εάν η υπέρβαση εγκριθεί ειδικά από τη Γενική Συνέλευση ή μέσω τροποποίησης της Πολιτικής σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο,
- ειδικό retention ή transition award για κρίσιμη επιχειρησιακή ανάγκη,
- παροχές ή όρους αποχώρησης, εφόσον αιτιολογούνται ειδικά,
- προσαρμογή στόχων λόγω εξαιρετικών μη επαναλαμβανόμενων γεγονότων.

Δεν επιτρέπεται παρέκκλιση που θα είχε ως αποτέλεσμα συμμετοχή ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε προγράμματα μεταβλητών αποδοχών συνδεδεμένα με επίδοση ή καταβολή αποδοχών που αντίκειται σε δεσμευτική διάταξη νόμου.

Η απόφαση παρέκκλισης πρέπει να περιλαμβάνει τα στοιχεία αποδοχών στα οποία αφορά, τους λόγους αναγκαιότητας, τη διάρκεια, την εκτίμηση κόστους, την αξιολόγηση επιπτώσεων στη διακυβέρνηση και τη σχέση σταθερών/μεταβλητών αποδοχών. Οι παρεκκλίσεις γνωστοποιούνται στην ετήσια έκθεση αποδοχών, όπου απαιτείται.

Για την αποφυγή αμφιβολιών, διευκρινίζεται ότι οι παρεκκλίσεις της παρούσας ενότητας δεν δύνανται να οδηγούν σε υπέρβαση των ανώτατων ποσοτικών ορίων της Πολιτικής χωρίς προηγούμενη έγκριση της Γενικής Συνέλευσης ή τροποποίηση της Πολιτικής, ενώ η διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου ασκείται αποκλειστικά εντός των ορίων αυτών.

Οι παρεκκλίσεις της παρούσας ενότητας δεν δύνανται να έχουν ως αποτέλεσμα τη χορήγηση σε μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη οποιασδήποτε έκτακτης, μεταβλητής ή ειδικής αποδοχής ή αμοιβής, πέραν των αποδοχών και παροχών που ρητά επιτρέπονται για τα πρόσωπα αυτά στην παρούσα Πολιτική.

16.2 Αναθεώρηση

Η Πολιτική επανεξετάζεται περιοδικά και πάντως σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής της στρατηγικής, της εταιρικής δομής, της σύνθεσης των εκτελεστικών μελών, του κανονιστικού πλαισίου, των συνθηκών αγοράς ή της μισθολογικής πολιτικής της Εταιρείας.

Κάθε ουσιώδης αναθεώρηση συνοδεύεται από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και από αιτιολογική έκθεση προς το Δ.Σ. και τη Γενική Συνέλευση, στην οποία περιγράφονται και επεξηγούνται οι βασικές μεταβολές της Πολιτικής. Στην περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής, η σχετική εισήγηση ή έκθεση περιγράφει, στον βαθμό που απαιτείται από το εφαρμοστέο πλαίσιο, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής και των εκθέσεων αποδοχών από την τελευταία ψηφοφορία της Γενικής Συνέλευσης.

16.3 Διάρκεια ισχύος

Η Πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός εάν αναθεωρηθεί ή τροποποιηθεί νωρίτερα. Μετά τη λήξη της διάρκειας ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση σύμφωνα με το εφαρμοστέο πλαίσιο.