

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΠΟΥ ΕΓΚΡΙΘΗΚΕ ΑΠΟ**  
**ΤΗΝ ΤΑΚΤΙΚΗ Γ.Σ ΤΗΣ 28-6-2019**

(Η Γενική συνέλευση ομόφωνα και παμψηφεί, αποφάσισε την Έγκριση πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με τα άρθ. 110 και 111 του ν. 4548/2018, όπως ισχύει Στη ψηφοφορία δεν μετείχαν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου που έχουν συγχρόνως την ιδιότητα του μετόχου, τα οποία δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας. Σημειωτέον ότι μέτοχος με 245.000 μετοχές απείχε της ψηφοφορίας).

**A. ΣΚΟΠΟΣ - ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

I. Βασικοί στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας είναι:

1. η συμμόρφωση της Εταιρείας με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με την παροχή αποδοχών και κατά κύριο λόγο σύμφωνα με τα άρθρα 109 -114 του ν. 4548/2018, οι διατάξεις του οποίου τηρούνται απαρέγκλιτα από την Εταιρεία,
2. η θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών και ενιαίων διαδικασιών και μεθόδων για τη διαχείριση και παροχή αποδοχών προς το Δ.Σ. με βάση το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, τις διατάξεις του ν. 4514/2018 και του λοιπού σχετικού εθνικού και ευρωπαϊκού κανονιστικού πλαισίου ,
3. η κατανομή αρμοδιοτήτων για την εκτέλεση των σχετικών με τις αποδοχές διαδικασιών και η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής τους,
4. η διασφάλιση της αξιοπιστίας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.,
5. η ελαχιστοποίηση των πιθανών κινδύνων που απορρέουν από τις εφαρμοζόμενες αρχές και διαδικασίες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ. που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής,
6. η θέσπιση ορθών και αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών αποδοχών,
7. η διασφάλιση ότι ο σχεδιασμός, η εφαρμογή και η εποπτεία των πρακτικών αποδοχών δεν επηρεάζουν ούτε παρεμβαίνουν στις υποχρεώσεις της Εταιρείας να ενεργούν προς το συμφέρον των μετόχων και των πελατών.

II. Αντικείμενο της παρούσας Πολιτική Πολιτικής Αποδοχών είναι

1. Η λήψη μέτρων για την αποτροπή των συγκρούσεων συμφερόντων και η συμβολή 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,

2. Η επιδίωξη και εναρμόνιση με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση και κάλυψη των κινδύνων που αναλαμβάνονται από την Εταιρεία, την οποία η παρούσα Πολιτική προωθεί και προάγει.
3. Η αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρείας και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών και δραστηριοτήτων της.
4. Η συμβολή στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας της Εταιρείας.
5. Η συμβολή 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,
6. Ο καθορισμός και εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών αποδοχών, σύμφωνα με τις κατάλληλες εσωτερικές διαδικασίες, λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα όλων των μετόχων της Εταιρείας, με στόχο τη διασφάλιση ότι οι μέτοχοι αντιμετωπίζονται δίκαια και ότι τα συμφέροντά τους δεν θίγονται από τις πρακτικές αποδοχών οι οποίες εφαρμόζονται από την Εταιρεία βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα.
7. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών υιοθετείται, εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, το οποίο είναι και υπεύθυνο για την επίβλεψη της εφαρμογής της.

## **B. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

### **I. Αποδοχές**

1. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών αφορά και καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στο Δ.Σ. με οποιοδήποτε τρόπο ή μορφή. Η Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνει σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες, τόσο επί των μισθών και λοιπών παροχών όσο και επί των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών.
2. Οι εν λόγω αποδοχές περιλαμβάνουν ενδεικτικά μισθούς, κάθε είδους επιμίσθια, επιδόματα οποιασδήποτε μορφής, δικαιώματα συμμετοχής σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της εταιρείας, καθώς και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές και οποιοσδήποτε παρόμοιες παροχές, συμπεριλαμβανομένων επίσης μεταβλητών αποδοχών ή παροχών που εξαρτώνται από τις επιδόσεις των μελών του Δ.Σ. ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένων

μεταβλητών αποδοχών και πληρωμών που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

**3.** Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που:

- α) παρέχονται μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας
- β) είναι άμεσα ή έμμεσα καταβαλλόμενες μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων
- γ) Εν γένει παροχές που αντιστοιχούν σε νομισματική αξία, π.χ. μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, , συνταξιοδοτικές εισφορές, αμοιβές από τρίτα μέρη
- γ) μη άμεσες χρηματικές απολαβές (λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών), π.χ. κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.

## **II. Κατηγοριοποίηση**

Η Πολιτική Αποδοχών καταλαμβάνει και εφαρμόζεται στις κάτωθι κατηγορίες προσώπων:

- α) Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
- β) Γενικός Διευθυντής και ο αναπληρωτής αυτού,

Η Εταιρεία οφείλει να προσαρμόζει τις συμβατικές της υποχρεώσεις με τα μέλη του Δ.Σ. ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική, καθώς και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

## **Γ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

### **I. Γενικές Αρχές Αποδοχών**

Η Εταιρεία οφείλει να συμμορφώνεται με τις βασικές αρχές που διέπουν την εν γένει διαχείριση των αποδοχών και σχετίζονται με τα παρακάτω:

- 1.** Οι αποδοχές των μελών του Δ.Σ. διαμορφώνονται, κατά κύριο λόγο, από σταθερές συνιστώσες. Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα, με τη σταθερή συνιστώσα να αντιπροσωπεύει επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση οι μεταβλητές αποδοχές δεν ξεπερνούν το 100% των σταθερών αποδοχών για κάθε άτομο, εκτός και αν υπάρχει απόφαση του Διοικητικού συμβουλίου.
- 2.** 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, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας και του ενδεχόμενου μη καταβολής μεταβλητών αποδοχών.

- 3.** Η κατανομή των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών στα μέλη του Δ.Σ. λαμβάνει υπόψη το πλήρες φάσμα των υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων.
- 4.** Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών, μεθόδων ή άλλων φορέων που εμποδίζουν τη συμμόρφωση της Εταιρείας ή/και διευκολύνουν την αποφυγή τήρησης των απαιτήσεων της παρούσας Πολιτικής και του ισχύοντος νομοθετικού / κανονιστικού πλαισίου.
- 5.** Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται μόνον εφόσον είναι αποδεκτές βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεών τους, των επιδόσεων της εμπλεκόμενης επιχειρησιακής μονάδας και του μέλους του Δ.Σ. που αφορούν.
- 6.** Ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του αμειβόμενου προς τις διαδικασίες και τις Πολιτικές της Εταιρείας, δεν αντισταθμίζονται από την επίτευξη των στόχων.
- 7.** Κάθε έκτακτη ή πρόσθετη αμοιβή επιστρέφεται, εφόσον μετά την καταβολή της αποδειχθεί ότι η αμειβόμενη επίδοση προέκυψε από ενέργειες αθέμιτες ή μη συνεπείς με την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.
- 8.** Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών δεν πρέπει να περιορίζει τη δυνατότητα της Εταιρείας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.
- 9.** Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι κατάλληλα σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.
- 10.** Η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.

**II.** Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει συγκεκριμένη πολιτική αμοιβών των μελών ΔΣ με σκοπό να ενισχύει τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της. Η πολιτική αμοιβών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους του οργανισμού με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών, διοίκησης, μετόχων. Η Πολιτική αμοιβών στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ευθυγράμμιση των αμοιβών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων

- Εσωτερική διαφάνεια

Η ευθυγράμμιση της πολιτικής αμοιβών με τις στρατηγικές κατευθύνσεις των κύριων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας είναι μία συνεχής δέσμευση. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αμοιβών είναι σαφείς, καταγεγραμμένες και εσωτερικά διαφανείς. Σε ό,τι αφορά τις σταθερές αμοιβές των μελών Δ.Σ., αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η εταιρεία. Στόχος είναι το ύψος των αμοιβών να αντιστοιχεί στο χρόνο που τα μέλη διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Δ.Σ., να αντανακλά την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί και να κυμαίνεται στην διάμεσο της αγοράς όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αμοιβές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης. Σε ό,τι αφορά τις μεταβλητές αμοιβές, αυτές συνδέονται με τις επιδόσεις του μέλους, της εταιρείας εν γένει. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρείας. Το ύψος των μεταβλητών αμοιβών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική, επιτυγχάνουν την ευθυγράμμιση των στόχων με την εν λόγω στρατηγική και εξασφαλίζουν συμφέροντα του οργανισμού και των μετόχων και σχετίζονται ενδεικτικά με τους εξής δείκτες:

- Διατήρηση ή/και επαύξηση του κύκλου εργασιών

- Διατήρηση ή/και επαύξηση του περιθωρίου λειτουργικής κερδοφορίας

- Επίτευξη θετικών λειτουργικών ταμειακών ροών

- Επίτευξη ή/και επαύξηση καθαρής κερδοφορίας

Οι στόχοι καθορίζονται ανάλογα με το επιχειρηματικό πλάνο της εταιρείας και το ύψος των μεταβλητών αμοιβών υπολογίζεται εφόσον έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των στόχων που είχαν τεθεί, λαμβανομένου υπόψη του οικονομικού περιβάλλοντος.

### **III. Δομή Αποδοχών**

Οι συνολικές αποδοχές παρέχονται μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας και διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές.

Σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των μελών του Δ.Σ., και μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τις επιδόσεις των μελών του Δ.Σ. ή από συμβατικούς όρους. Επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις μέλη του Δ.Σ. , αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, επομένως δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της παρούσας Πολιτικής.

### **IV. Μορφή Αποδοχών**

1. Ανεξαρτήτως κατηγορίας, οι αποδοχές είναι δυνατό να αποτελούνται από στοιχεία:

α) άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία (όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, , συνταξιοδοτικές εισφορές, αμοιβές από τρίτα μέρη),

β) μη άμεσες χρηματικές απολαβές, λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών (όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.).

## **Δ. Υπολογισμός μεταβλητών Αποδοχών**

### **I. Κριτήρια αξιολόγησης επιδόσεων**

1. Σε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών/παροχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του φυσικού προσώπου και της σχετικής επιχειρηματικής μονάδας στην οποία ανήκει, καθώς και των κινδύνων τους και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, καθώς και ποιοτικά κριτήρια. Ποιοτικά κριτήρια μπορεί να είναι ενδεικτικά τα προσόντα, η εξέλιξη, ο βαθμός συμμόρφωσης του Συμβούλου στις διαδικασίες της Εταιρείας.

Οι επιδόσεις που αφορούν οικονομικά μεγέθη δεν αντισταθμίζουν τυχόν διαπιστωθείσες ελλείψεις ή αστοχίες που αφορούν θέματα μη συμμόρφωσης του αμειβόμενου προς τις διαδικασίες και την πολιτική της Εταιρείας.

Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των ατομικών και των ομαδοποιημένων συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδος τρεχόντων και

μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπόψη το κόστος κεφαλαίου και την απαιτούμενη ρευστότητα. Η μέτρηση των επιδόσεων για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών ή ομάδων μεταβλητών αποδοχών περιλαμβάνει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό προσαρμογής, που ενσωματώνει όλα τα σχετικά είδη υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων. Επίσης, η κατανομή των συνιστωσών για τις μεταβλητές αποδοχές εντός της Εταιρείας λαμβάνει υπόψη το πλήρες φάσμα των τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων.

## **2. Ενδεικτικά Ποιοτικά Κριτήρια**

α) Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. & Διευθύνων Σύμβουλος

β) Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και Μέλη Επιτροπών Δ.Σ.

### **II. Χρονικό πλαίσιο αξιολόγησης επιδόσεων**

Η αξιολόγηση των επιδόσεων που συνδέονται με την καταβολή αποδοχών εντάσσεται σε πολυετές πλαίσιο, ώστε να διασφαλίζεται, αφενός ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις, και αφετέρου ότι η καταβολή τμημάτων της αμοιβής που συνδέονται με τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη τόσο τον επιχειρηματικό κύκλο της Εταιρείας, όσο και τους επιχειρηματικούς της κινδύνους.

Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επετεύχθησαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

## **E. Περιορισμοί**

### **I. Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές**

Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές απαγορεύονται για το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας.

### **II. Στρατηγικές αντιστάθμισης / ασφάλισης κινδύνου**

Τα μέλη του Δ.Σ. υποχρεούνται να μην χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αμοιβές/αποδοχές ή ευθύνη, με σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης των μεταβλητών αποδοχών προς τον κίνδυνο που περιλαμβάνονται στην παρούσα Πολιτική καθώς και στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.

### **III. Καταβολή / Κατοχύρωση**

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εφόσον είναι αποδεκτές και βιώσιμες, βάσει της συνολικής χρηματοοικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και εφόσον δικαιολογούνται βάσει των επιδόσεων της Εταιρείας, βάσει των επιδόσεων της υπόψη υπηρεσιακής/επιχειρησιακής Μονάδας, καθώς και βάσει των επιδόσεων του συγκεκριμένου φυσικού προσώπου /του υπόψη μέλους του Δ.Σ.

### **IV. Αναπροσαρμογή μεταβλητών αποδοχών**

Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού εργατικού δικαίου, περιλαμβανομένων και των διατάξεων περί συμβάσεων εργασίας, το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών θα συρρικνώνεται σε γενικές γραμμές σημαντικά, όταν η Εταιρεία παρουσιάζει χαμηλές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις. Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών δεν περιορίζει τη δυνατότητα της Εταιρείας να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση. Διασφαλίζεται η δυνατότητα της Εταιρείας να αναστέλλει πλήρως ή εν μέρει την καταβολή πρόσθετων αποδοχών όταν δεν ικανοποιούνται συγκεκριμένοι δείκτες (κεφαλαιακής επάρκειας, ρευστότητας κλπ) ή όταν η οικονομική της κατάσταση επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της.

Οι μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που δεν συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική και με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

### **V. Αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας**

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύνανται να λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές από την Εταιρεία προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Σε περίπτωση παροχής υπηρεσιών προς την Εταιρεία (σύμβαση έργου, παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών κ.λ.π.), θα λαμβάνουν αμοιβές κατ' αποκοπήν. Στην περίπτωση αυτή είναι δυνατή η λήψη μεταβλητών αποδοχών.

### **ΣΤ . Συνταξιοδοτική πολιτική**

Η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της.



Με βάση τις διατάξεις του νομοθετικού/κανονιστικού πλαισίου που εφαρμόζονται στην Εταιρεία στο γενικό πλαίσιο λειτουργίας της καθώς και σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών και δραστηριοτήτων της, εάν το μέλος του Δ.Σ., με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αποχωρήσει από την Εταιρεία πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διατηρούνται από την Εταιρεία για χρονικό διάστημα πέντε (5) ετών, με την μορφή των μέσων που αναφέρονται στο Κεφάλαιο Γ. ΙΙΙ. Μορφή Αποδοχών. Στην περίπτωση Συμβούλου που συνταξιοδοτείται, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται σε αυτόν με τη μορφή των μέσων που αναφέρονται στο Κεφάλαιο Κεφάλαιο Γ. ΙΙΙ. Μορφή Αποδοχών.

#### **Η. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΕΙΣ**

Η Εταιρεία οφείλει να δημοσιοποιεί τις σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών πληροφορίες σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εκάστοτε ισχύον νομοθετικό/κανονιστικό πλαίσιο, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η δημοσιοποίηση πραγματοποιείται κατά τρόπο κατάλληλο προς το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία προβαίνει στη δημοσιοποίηση πληροφοριών σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, όπως κάθε φορά εναρμονισμένη με το ρυθμιστικό πλαίσιο επικαιροποιείται και ισχύει, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας και είναι ελεύθερα διαθέσιμη στο κοινό. Η Εταιρεία μπορεί να διαθέτει, κατόπιν αιτήματος και χωρίς επιβάρυνση, αντίγραφο της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας στην Ελληνική γλώσσα, σε έντυπη μορφή.

Το προσωπικό που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών γνωρίζει και αποδέχεται τους όρους της παρούσας Πολιτικής.

#### **Θ. ΛΟΙΠΕΣ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ**

α) Δεν υφίστανται συμβάσεις της εταιρείας με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

β) Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών θα υποβληθεί στην έγκριση της προσεχούς Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική.

γ) Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται πλήρως με τους προβλεπόμενους όρους των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018.

δ) Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2019 και για τέσσερις (4) χρήσεις.