

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
«QUALITY & RELIABILITY A.E.»

**[Εγκριμένη με την από 12/06/2023 απόφαση
της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας**

1] Εισαγωγή

(α) Η εταιρεία **“Quality & Reliability A.E.”** (εφεξής **“η Εταιρεία”**), στο πλαίσιο της συμμόρφωσής της με το ισχύον νομοθετικό καθεστώς που τη διέπει [ν.4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, ν.4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση, Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει], θεσπίζει και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής [εκτελεστικών και μη εκτελεστικών] (εφεξής **“Δ.Σ.”**) και, αν υπάρχει, για το Γενικό/ούς Διευθυντή/ές και τον αναπληρωτή/ές του/ς.

Οι ως άνω βασικές αρχές και κανόνες συνοψίζονται και αποτυπώνονται στην παρούσα **Πολιτική Αποδοχών** (εφεξής **“Πολιτική”** ή **“Πολιτική Αποδοχών”**) συνεισφέροντας στην διαρκή προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στην ως εκ τούτου βιωσιμότητά της.

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής η Επιτροπή Αποδοχών αλλά και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έλαβαν υπόψη τους τη διάρθρωση των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας σε σχέση με το λοιπό προσωπικό αυτής, με στόχο τη διασφάλιση της συνέπειας και συνάφειας μεταξύ των λαμβανομένων αποδοχών. Πλην όμως οι αποδοχές των εργαζομένων και των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας είναι εκ φύσεως μη συγκρίσιμες καθώς το μέτρο της συνεισφοράς τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετικό λόγω θέσης, ρόλου και δυνατότητας επηρεασμού της.

(β) Η μέγιστη διάρκεια ισχύος της Πολιτικής δεν μπορεί να υπερβεί τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας ενώ ταυτόχρονα η Εταιρεία υποχρεούται κάθε φορά που υφίσταται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών και σε κάθε περίπτωση μετά τη λήξη της διάρκειάς της, να την υποβάλλει εκ νέου στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση.

Η εκάστοτε Πολιτική Αποδοχών είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό ιστότοπο της Εταιρείας καθόλο το χρονικό διάστημα ισχύος της.

2] Πεδίο εφαρμογής

Λόγω μη υπάρχουσας σχετικής καταστατικής πρόβλεψης η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν.4548/2018 όπως τούτο ισχύει σήμερα, μόνο στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου [εκτελεστικά και μη εκτελεστικά] και στον τυχόν υφιστάμενο Γενικό/ούς Διευθυντή/ές και τον αναπληρωτή/ές του/ς. Η αναφορά στην παρούσα στο Δ.Σ. περιλαμβάνει και τον Γενικό Διευθυντή και τον τυχόν αναπληρωτή του.

3] Βασικές Αρχές

Στόχος της Πολιτικής είναι η διασφάλιση της καταβολής αμοιβών στο Δ.Σ. με γνώμονα τον βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό σχεδιασμό της Εταιρείας προκειμένου να εξακολουθεί η απρόσκοπτη δημιουργία αξίας για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους αυτής και εν τέλει για την ελληνική οικονομία.

Ως εκ τούτου οι αρχές και το πνεύμα που την διέπουν είναι η :

- ❖ Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- ❖ Δημιουργία Μακροπρόθεσμης Αξίας

- ❖ Προσέλκυση και ενεργοποίηση του ταλέντου και των δεξιοτήτων
- ❖ Διαφάνεια, Ισοτιμία και Δικαιοσύνη
- ❖ Διαχείριση Κινδύνου και Σύγκρουσης Συμφερόντων και
- ❖ Τήρηση της εκάστοτε υφιστάμενης νομοθεσίας.

4] Συνιστώσες Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και Παροχών

(α) Οι αποδοχές και παροχές που χορηγούνται στα **Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.** διακρίνονται σε :

- ❖ **Σταθερές αποδοχές :** Στην έννοια αυτή περιλαμβάνονται οι αποδοχές που, χωρίς να συνδέονται με τις επιδόσεις αυτών, στοχεύουν στην ανταμοιβή τους σύμφωνα με :
 - Τις προδιαγραφές της θέσης που καλύπτουν σε σχέση με την Εταιρεία [ευθύνη, αρμοδιότητες, βαρύτητα],
 - Το επίπεδο εμπειρίας που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης,
 - Το ύψος των χορηγούμενων αποδοχών που προσφέρονται από Εταιρείες παρεμφερούς αντικειμένου για την ίδια ή παρεμφερή θέση.

- ❖ **Μεταβλητές αποδοχές :** Νοούνται όλες οι πρόσθετες πληρωμές ή/και παροχές που δίδονται στα πλαίσια της επιβράβευσης των συγκεκριμένων προσώπων με στόχο την ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους και την ταύτιση των συμφερόντων τους με εκείνων της Εταιρείας.

Η καταβολή τους εξαρτάται κατά περίπτωση από :

- Την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα σε συνάρτηση και με τις αντίστοιχες επιδόσεις στην επίτευξή τους,
 - Τα οικονομικά μεγέθη και αποτελέσματα της Εταιρείας σε συνάρτηση με την συνεισφορά αυτών στην επίτευξη των οικονομικών της στόχων ή/και την αύξηση της κερδοφορίας της,
 - Τις επιδόσεις τους με βάση την ατομική αξιολόγησή τους, το εύρος της από αυτούς αναληφθείσας ευθύνης, τη φύση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των περοχομένων υπηρεσιών τους.
- ❖ **Πρόσθετες παροχές :** Ενδεικτικά αναφέρονται συνταξιοδοτικά προγράμματα, εταιρικό αυτοκίνητο, πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας, ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα, που στοχεύουν μέσω της βελτίωσης του βιοτικού τους επιπέδου στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας στο σκέλος της προσέλκυσης και διακράτησης ικανών και έμπειρων στελεχών.

(β) Τα **μη Εκτελεστικά Μέλη** του Δ.Σ. δύναται να λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. πλην όμως δε συμμετέχουν στη λήψη κανενός είδους μεταβλητής αμοιβής προκειμένου αφενός να αποσοβείται ο κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων και αφετέρου να εδραιώνεται η δυνατότητά τους άσκησης εποικοδομητικής κριτικής σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου.

5] Αποδοχές και Παροχές Δ.Σ.

I. (α) Αποδοχές και Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη [στην έννοια των οποίων περιλαμβάνονται και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη πλην αν γίνεται κάποια ειδικότερη αναφορά στην παρούσα] δύναται να λαμβάνουν

αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και σε Επιτροπές. Οι αμοιβές αυτές που είναι αποκλειστικά σταθερές, συναρτώνται με το χρόνο που δαπανούν υπό την ιδιότητά τους ως μέλη του Δ.Σ. και των Επιτροπών καθώς και με το ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης των αποφάσεων που λαμβάνονται από την Εταιρεία. Ειδικότερα:

Διάρθρωση Αμοιβών	Επίπεδο αμοιβών
<p>(I) Αμοιβή</p> <p>(α) Δυνητική βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή στο Δ.Σ., το χρόνο που δαπανούν για τις συνεδριάσεις αυτού και για την εκτέλεση των ανατιθέμενων σε αυτά καθηκόντων.</p> <p>Ο Μη Εκτελεστικός Πρόεδρος του Δ.Σ. λαμβάνει ετήσια βασική αμοιβή ως εκ της θέσεώς του.</p> <p>(β) Δυνητική πρόσθετη σταθερή αμοιβή για τυχόν πρόσθετες αρμοδιότητες και ευθύνες που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων τους [π.χ. Προεδρία και συμμετοχή σε Επιτροπές].</p> <p>Το ύψος των ως άνω αμοιβών εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.</p> <p>Πέραν των ανωτέρω αμοιβών ουδεμία άλλη αμοιβή ή/και παροχή παρέχεται στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. [δε δικαιούνται μεταβλητές αμοιβές, δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων ή επιδομάτων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση, ούτε πληρωμές συνδεδεμένες με την λήξη της θητείας τους στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές].</p>	<p>Το προς καταβολή ποσό της αμοιβής των μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. διαμορφώνεται βάσει του επιπέδου εμπειρίας, του συνολικού χρόνου συμμετοχής του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών καθώς του χρόνου που έκαστο εξ αυτών αφιερώνει για την εν γένει εκτέλεση των καθηκόντων του (π.χ. ιδιαίτερες συναντήσεις μεταξύ Μη Εκτελεστικών Μελών για την επισκόπηση της δράσης των εκτελεστικών μελών ως προς τα εταιρικά ζητήματα, παρακολούθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής και της υλοποίησης αυτής από την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρείας, εποπτεία των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., εκθέσεις προς τη Γενική Συνέλευση ξεχωριστές από εκείνες των εκτελεστικών μελών κ.λπ.).</p> <p>Τα επίπεδα αμοιβών και αυξήσεων θα καθορίζονται αφού ληφθούν υπόψη :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ το επίπεδο αμοιβών της αγοράς σε σχέση με τον καθορισμό των αμοιβών Μη Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. ▪ η ανάγκη διασφάλισης των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων, ▪ ο προσδοκώμενος χρόνος ενασχόλησης, ▪ η τυχόν ανάγκη πρόσληψης μη εκτελεστικού μέλους με συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία.
<p>(II) Έξοδα</p> <p>Οι επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που πραγματοποιούν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη κατά την άσκηση των καθηκόντων τους δύνανται να καλύπτονται από την Εταιρεία. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά: έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας κ.α.</p>	
<p>(III) Διαδικασία πληρωμών & επανεξέταση</p> <p>Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται με χρηματική καταβολή και κατά κανόνα σε μηνιαία βάση. Το πληρωτέο ποσό λαμβάνει υπόψη τη χρονική δέσμευση και τη συμμετοχή του μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών. Οι αμοιβές επανεξετάζονται ετησίως χωρίς να υφίσταται δέσμευση της Εταιρείας για αύξηση.</p>	

(β) Έννοια της “σημαντικής αμοιβής” του άρθρου 9 § 2α του ν.4706/2020

Σύμφωνα με το άρθρο 9 § 2α ν.4706/2020 και εξ αντιδιαστολής συνάγεται ότι τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δε δύνανται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της “σημαντικής αμοιβής ή παροχής” καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική ως ακολούθως:

i. Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων τα οποία συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, τις δραστηριότητές της και τους κινδύνους τους οποίους αναλαμβάνει στα πλαίσια των δραστηριοτήτάς της και ειδικότερα:

- με τη μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση της Εταιρείας,
- με την αδυναμία συσχέτισης και σύνδεσης της αμοιβής ή της παροχής με τη δημιουργία ισχυρών κινήτρων στο μη εκτελεστικό μέλος για επίτευξη εταιρικών στόχων που μπορούν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους,
- με την ανυπαρξία εξάρτησης της αμοιβής ή της παροχής με τα αποτελέσματα της Εταιρείας,
- με τη βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση στο Δ.Σ.,
- με τη συμμετοχή του μέλους στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές αυτού [απαιτούμενος χρόνος για την εκπλήρωση των καθηκόντων του κάθε μέλους και δη η συχνότητα των συνεδριάσεων του Δ.Σ. και των Επιτροπών].

ii. Ποσοτικά Κριτήρια

Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής. Ως “σημαντική αμοιβή” ορίζεται αυτή που πιθανολογείται λόγω του ύψους ή/και της φύσεώς της ότι δύναται να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του μέλους του Δ.Σ.

Τεκμαίρεται ότι συνιστά “σημαντική αμοιβή” αυτή που :

- i. συνίσταται σε συμμετοχή σε πρόγραμμα διάθεσης μετοχών ή/και δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή/και σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχής συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας,
- ii. ισούται ή ξεπερνάει, το έτος και ανά άτομο, το ποσό των 20.000,00 €.

Σε κάθε περίπτωση δε θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία υπό την έννοια του άρθρου 9 § 1 ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

II. Αποδοχές και Παροχές **Εκτελεστικών Μελών.**

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ως μέλη συλλογικού οργάνου, θεωρείται ότι συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση οργανική στα πλαίσια της οποίας δικαιούνται αμοιβής. Επιπρόσθετα δύνανται, υπό την προϋπόθεση τήρησης των σχετικών υφιστάμενων διατάξεων των άρθρων 99 επ. του Ν. 4548/2018 και του Καταστατικού της Εταιρείας, να συνάπτουν πρόσθετες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τη χορήγηση αμοιβών και εν γένει μισθολογικών παροχών, όπως αυτές προσδιορίζονται κατωτέρω.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία δεν διατηρεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με κανένα εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.

Οι αμοιβές διακρίνονται σε σταθερές, μεταβλητές και πρόσθετες παροχές σύμφωνα με τα αναφερθέντα ανωτέρω στην § 4α της παρούσας Πολιτικής. Ειδικότερα:

(α) **Αμοιβή λόγω της οργανικής θέσης :**

Διάρθρωση Αμοιβών	Επίπεδο αμοιβών
<p>(Α) Σταθερές αποδοχές</p> <p>Αποδοχές λόγω της οργανικής θέσης :</p> <ul style="list-style-type: none"> • αποτελεί το εξασφαλισμένο εισόδημα, ανεξαρτήτως τυχόν κριτηρίων επίδοσης, • συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών που διαθέτουν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά (εμπειρία, γνώση, δεξιότητες, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία και • αντιστοιχεί στο αντικείμενο και τις ευθύνες του εκάστοτε ρόλου <p>Οι αποδοχές εκφράζονται σε μικτά ποσά και υπόκεινται στις εκάστοτε νόμιμες παρακρατήσεις σε αυτές δε περιλαμβάνεται και η τυχόν συμμετοχή σε Επιτροπές του Δ.Σ.</p>	<p>Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών αναθεωρείται σε ετήσια βάση ή άλλως σε τακτική βάση, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική θέση της Εταιρείας και την πορεία της Ελληνικής Οικονομίας και τυχόν αλλαγές τίθενται σε ισχύ σύμφωνα με το σχετικό εταιρικό προγραμματισμό.</p> <p>Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. θα 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, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας. Η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας επιτυγχάνεται μέσω της παρακολούθησης του επιπέδου σταθερών αποδοχών άλλων παρεμφερών εταιρειών και για ρόλους παρόμοιων καθηκόντων και ευθυνών, μέσω σχετικών ερευνών.</p> <p>Παράλληλα, κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών, λαμβάνονται υπόψη μια σειρά συνιστωσών/κριτηρίων :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας • Επίτευξη του στρατηγικού πλάνου της Εταιρείας • Επίπεδο εμπειρίας που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης λόγω του εύρους της ευθύνης και των αρμοδιοτήτων. • Αναγνώριση της απόδοσης και της συνεισφοράς του Εκτελεστικού Μέλους βάσει των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης της απόδοσης, • Βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, • Ευρύτερο κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία.

<p>(Β) Μεταβλητές αποδοχές Οι μεταβλητές αποδοχές:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αποσκοπούν στην κινητοποίηση και επιβράβευση των στελεχών. • Συμβάλουν στην προσέλκυση και διακράτηση του πολύτιμου ταλέντου της Εταιρείας. • Ευθυγραμμίζουν την στρατηγική της Εταιρείας με την επίτευξη των εταιρικών οικονομικών και λειτουργικών στόχων και την ατομική απόδοση. 	
<p>Παροχή Βραχυπρόθεσμων Μεταβλητών Παροχών (bonus)</p>	
<p>Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας επιβραβεύοντας την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων στόχων σε προσωπικό επίπεδο καθώς και σε εταιρικό στρατηγικό και χρηματοοικονομικό επίπεδο.</p> <p>Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δύναται, ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρείας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια, κ.λ.π.), να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις της Εταιρείας και του Ομίλου.</p> <p>Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαίτερως σημαντική η θετική συμβολή των ανωτέρω προσώπων, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της Εταιρείας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της (π.χ. bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κλπ).</p> <p>Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία συμμετέχουν στην διαμόρφωση των ετήσιων στόχων που τους αφορούν, δε συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών που τους αφορούν.</p> <p>Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών.</p> <p>Τα τυχόν αποκτηθέντα ποσά καταβάλλονται με χρηματική καταβολή.</p>	<p>Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι ενδεικτικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • κέρδη χρήσεως, • ebitda • επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου, • προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσης και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως (εν προκειμένω, αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους), • προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ. <p>Κριτήριο απόδοσης για όλα τα πρόσωπα επί των οποίων εφαρμόζεται είναι η επίτευξη του EBITDA (Λειτουργικά Αποτελέσματα προ Χρηματοοικονομικών, Φόρων, Αποσβέσεων και Επενδυτικών Αποτελεσμάτων) στο επίπεδο απόδοσης που έχει προκαθορίσει η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Επιπλέον η μεταβλητή αμοιβή θα βασίζεται στην προσωπική απόδοση.</p> <p>Στον καθορισμό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής βαρύτητα έχουν τα χρηματοοικονομικά κριτήρια, όσο και η προσωπική απόδοση.</p> <p>Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρεία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας, με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.</p> <p>Το ανώτερο όριο ετήσιων μεταβλητών αποδοχών για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ορίζεται σε ποσοστό έως 250% των σταθερών αποδοχών και για τα λοιπά Εκτελεστικά μέλη σε ποσοστό έως 150% των σταθερών αποδοχών.</p>
<p>(Γ) Πρόσθετες παροχές</p>	
<p>Γ.1 Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα</p>	
<p>Η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών</p>	<p>Το ανώτατο όριο εισφοράς της Εταιρείας για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ανέρχεται σε ποσοστό έως 25% των Σταθερών αμοιβών.</p>

Γ.2 Λοιπές Παροχές Η Εταιρεία δύναται να παρέχει στα Εκτελεστικά Μέλη πρόσθετες παροχές, ενδεικτικά αναφερομένων της ιδιωτικής ασφάλισης υγείας, την παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας, ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D & O ασφαλιστικό πρόγραμμα). Ενόστε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς.	Οι λοιπές παροχές δε συνδέονται με την προσωπική απόδοση των Μελών ενώ δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών. Οι παροχές καταβάλλονται σύμφωνα με την παρούσα πολιτική και τη τρέχουσα νομοθεσία.
(Δ) Εξοδα Οι επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που πραγματοποιούν τα Εκτελεστικά Μέλη κατά την άσκηση των καθηκόντων τους καλύπτονται από την Εταιρεία. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά: έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ, και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας κ.α.	

(β) Αμοιβή λόγω ειδικής σχέσης / σύμβασης :

Τα εκτελεστικά μέλη δύναται να συνάπτουν πρόσθετες συμβάσεις [εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου), έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής] με την Εταιρεία.

Τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία δεν λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ.

Ειδικά για τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας.

Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών, όταν υφίσταται, θα καθορίζεται ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ή με Γενικό Διευθυντή, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται, είτε όπως ορίζει η σχετική εργατική νομοθεσία, είτε όπως έχει καθοριστεί συμβατικά ή/και όπως έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Δ.Σ. που ίσχυαν κατά τον χρόνο σύναψης αυτής. Τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας, υπό την εν λόγω ιδιότητα του μέλους Δ.Σ., δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης του μέλους Δ.Σ. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η θέση ευθύνης, η εμπειρία, η απόδοση του μέλους Δ.Σ. και τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA, EBIT) της Εταιρείας κατά τη διάρκεια παροχής των υπηρεσιών του.

6] Μη καταβολή / επιστροφή μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων malus ή επιστροφής αποδοχών έως και του 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την

εφαρμογή αυτή καθορίζεται η περίοδος κατά την οποία θα εφαρμοστούν οι ρυθμίσεις, η οποία καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν:

- Απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος του Διευθυντικού Στελέχους το οποίο επέφερε:
 - Οικονομική απώλεια ή ζημία ≥ 10.000 ευρώ ανά περίπτωση
 - Σημαντική επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων (επιχειρηματικοί δείκτες)
 - Σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη της Εταιρείας
 - Κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του Διευθυντικού Στελέχους
- Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών. Το ίδιο συμβαίνει αν η ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια υπολείπεται του ετήσιου στόχου.
- Αν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητική τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.
- Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του Διευθυντικού Στελέχους χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.
- Επίσης αν προκύψει εκ των υστέρων ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο Διευθυντικό Στέλεχος ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί, να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Οι ρυθμίσεις malus δύναται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών η Εταιρεία δύναται να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

Στην περίπτωση συνταξιοδότησης ή θανάτου γίνεται η καταβολή της πρώτης επόμενης δόσης των αναβαλλόμενων αποδοχών μετά την αποχώρηση του Διευθυντικού Στελέχους στον συνταξιοδοτούμενο ή στους νόμιμους δικαιούχους.

7] Διαμόρφωση, Αναθεώρηση, Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για το σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της πολιτικής αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην

οικονομία και την κεφαλαιαγορά και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρείας.

Η Επιτροπή επανεξετάζει σε τακτά διαστήματα την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή μεριμνά ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη οι κίνδυνοι, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Οι μεταβλητές αποδοχές του Εκτελεστικών μελών προτείνονται από την Επιτροπή και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, και εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση.

Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του Δ.Σ., το μέλος αυτό δεν παρίσταται στη σχετική συζήτηση.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει καταρτισθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, και θα τεθεί σε εφαρμογή μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 12^{ης}/06/2023, ή όποια μετ' αναβολή συνέλευση εγκριθεί. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

8] Αποφυγή και διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, εφαρμόζεται η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας που μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει τον χαρακτηρισμό και την αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σημαντικότητάς του προβλέπει:

- την απόσυρση των εμπλεκόμενων προσώπων από συμμετοχή σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού,
- την εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα,
- τον περιορισμό πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- την ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

9] Παρέκκλισεις από την Πολιτική

Παρέκκλιση από την εκάστοτε εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς

της. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αμοιβές/αποδοχές και οφείλει να γνωστοποιηθεί στην επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων και να αιτιολογηθεί προσηκόντως, μέσω της Έκθεσης Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 112 ν.4548/2018.