



Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Νόμου 4548/2018, όπως ισχύει

Το ύψος των αμοιβών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εγκρίνονται από την ΓΣ. Οι αμοιβές αυτές αποτελούνται από ένα τμήμα σταθερό, δηλαδή τον μισθό, ο οποίος καθορίζεται με βάση το εφαρμοζόμενο μισθολογικό σύστημα και την ετήσια αξιολόγηση απόδοσης του στελέχους, και από ένα τμήμα μεταβλητό, που εξαρτάται από την επίτευξη είτε ατομικών, είτε εταιρικών στόχων, είτε και από συνδυασμό των δυο. Οι εταιρικοί στόχοι συνδέονται με τις οικονομικές επιδόσεις (EBITDA) σε επίπεδο Ομίλου, ενώ οι ατομικοί στόχοι είναι άμεσα συνδεδεμένοι με τη θέση που καλύπτει το κάθε εκτελεστικό μέλος / διευθυντικό στέλεχος.

Το μεταβλητό τμήμα των ετήσιων αποδοχών διακυμαίνεται ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης κάθε εκτελεστικού μέλους/ανώτερου στελέχους, αλλά δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβεί:

A. το 100% του σταθερού τμήματος των ετήσιων αποδοχών του (ήτοι του μισθού) σε περίπτωση πλήρους επίτευξης των τεθέντων στόχων, και

B. το 130% του σταθερού τμήματος των ετησίων αποδοχών του (ήτοι του μισθού) σε περίπτωση υπέρβασης των τεθέντων στόχων.

Η αξιολόγηση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και η αξιολόγηση της απόδοσης του Διευθύνοντος Συμβούλου γίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Διευκρινίζεται ότι κανένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει στη συζήτηση που αφορά τον καθορισμό των ατομικών του αποδοχών. Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη του στοιχεία από την αγορά εργασίας, ώστε να προσαρμόζονται ανάλογα τα επίπεδα των αμοιβών ή/και τα προγράμματα μεταβλητών αμοιβών. Στόχος είναι η προσέλκυση και η παραμονή στην Εταιρία υψηλής ποιότητας στελεχών, που με τις γνώσεις, την ικανότητα και το ήθος τους προσθέτουν αξία στην Εταιρία.

Η προτεινόμενη προς έγκριση Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιασθεί με τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες αποδοχών όλων των εργαζομένων της Εταιρίας και αποσκοπεί στην εναρμόνιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών με τους στρατηγικούς μακροπρόθεσμους στόχους και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας, καθώς επίσης με τα συμφέροντα των Μετόχων.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

- το σύστημα αξιών της Εταιρίας,
- τον προσδιορισμό τόσο των σταθερών όσο και των μεταβλητών αποδοχών με βάση την απόδοση,

- τη σύνδεση σημαντικού μέρους των αποδοχών, που αφορούν μεταβλητές αμοιβές, με την απόδοση της Εταιρίας,
- την προσέλκυση και διατήρηση των καταλληλότερων και ικανότερων εργαζομένων για την περαιτέρω ανάπτυξη της Εταιρίας μέσω της παρακολούθησης και εφαρμογής των πρακτικών αμοιβών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αλλά και των ανάλογων πρακτικών που εφαρμόζονται στο εξωτερικό από εταιρίες του ίδιου κλάδου ή αντίστοιχου μεγέθους.

Το ύψος των αμοιβών/ αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους σε αυτό καθώς επίσης στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου αποφασίζονται από τη Γενική Συνέλευση μετά από σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. Με τον ίδιο τρόπο και διαδικασία αποφασίζονται και οι αμοιβές/ αποζημιώσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον η παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία από το Διοικητικό Συμβούλιο, για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και εισηγείται την τροποποίησή της σε περιπτώσεις που κρίνει αυτό αναγκαίο.

Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.