
	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019


ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019


Πίνακας επικαιροποιήσεων

Έκδοση	Αιτιολογία	Ημερομηνία ισχύος
1	Αρχική έκδοση	25/06/2019
2	1 ^η Αναθεώρηση	23/06/2021
3	2 ^η Αναθεώρηση	21/06/2023
4	3 ^η Αναθεώρηση	27/06/2024
5	4 ^η Αναθεώρηση	26/06/2025

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	H/νία ισχύος: 26/06/2025
		H/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

Πίνακας Περιεχομένων

1.	Εισαγωγή.....	4
1.1	Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής.....	4
1.2	Σκοπός της Πολιτικής.....	4
2.	Διαμόρφωση & αναθεώρηση της Πολιτικής & λήψη μέτρων για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων.....	6
2.1	Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων.....	6
2.2	Έγκριση της Πολιτικής & διαδικασία αναθεώρησης.....	6
2.3	Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων.....	7
3.	Συνιστώσες Συνολικών Αποδοχών Μελών Δ.Σ.....	7
3.1	Εννοιολογική ερμηνεία.....	7
3.2	Αποδοχές & Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.....	8
3.2.1	Βασικές αρχές.....	8
3.2.2	Σταθερές Αποδοχές.....	8
3.2.3	Μεταβλητές Αποδοχές.....	9
3.2.4	Προγράμματα Παροχής Κινήτρων.....	9
3.2.5	Παροχές.....	9
3.2.6	Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.....	9
3.3	Αποδοχές & Παροχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.....	10
3.3.1	Βασικές αρχές.....	10
3.3.2	Malus & Clawback διατάξεις.....	14
4.	Δημοσιότητα της Πολιτικής.....	15
5.	Έλεγχος εφαρμογής.....	15
6.	Παρακλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών.....	15

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία με την επωνυμία «LAMDA DEVELOPMENT Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών και Αξιοποίησης Ακινήτων» και τον διακριτικό τίτλο «LAMDA DEVELOPMENT Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») έχει καταρτίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής « Πολιτική») προκειμένου να θεσπίσει, διατηρήσει και εφαρμόσει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «Δ.Σ.»).

Η Πολιτική έχει εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 26/06/2025 και θα έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, εκτός και εάν αναθεωρηθεί νωρίτερα ή/και τροποποιηθεί από απόφαση κάποιας άλλης Γενικής Συνέλευσης. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει εκ νέου την Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η Πολιτική έχει εκπονηθεί σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για τα Δικαιώματα των Μετόχων, όπως αυτή ενσωματώνεται στο Ελληνικό Δίκαιο δυνάμει του Ν.4548/2018. Επιπροσθέτως, η Πολιτική λαμβάνει υπ' όψιν τις διατάξεις του Ν.4706/2020, του εταιρικού καταστατικού και του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει επιλέξει να ακολουθεί, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς και βέλτιστες πρακτικές που έχουν υιοθετηθεί στην Ευρώπη.

Η Πολιτική γνωστοποιείται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <http://www.lamdadev.com>

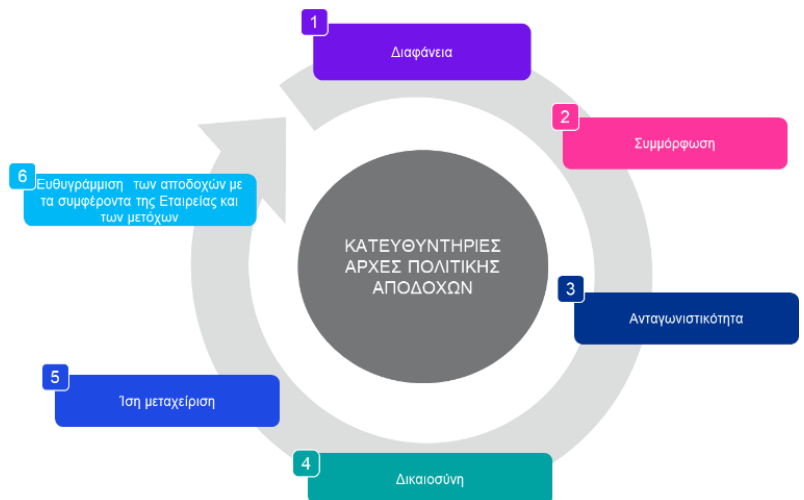
1.1 Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής

Η παρούσα πολιτική αφορά στα μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 110 παρ. 1 και 111 του Ν. 4548/2018.

1.2 Σκοπός της Πολιτικής


Ο σκοπός αυτής της Πολιτικής είναι η ευθυγράμμιση των συμφερόντων των Μελών του Δ.Σ. με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, μέσω μίας δομημένης και εναρμονισμένης Πολιτικής Αποδοχών.

Οι κατευθυντήριες αρχές που διέπουν την παρούσα Πολιτική αποτυπώνονται στο διπλανό διάγραμμα:



Επιπρόσθετα, η Πολιτική έχει καταρτιστεί με σκοπό την ενίσχυση της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας, ώστε να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας, καθώς μέσω αυτής:

- διασφαλίζεται η συμμόρφωση της Εταιρείας με το ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο,
- διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές που διέπει η Πολιτική θα καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων (εφεξής «η Επιτροπή») και το Δ.Σ. ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη διάρθρωση και τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων εντός


	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

της Εταιρείας, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής. Οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια, αναγνωρίζοντας όμως παράλληλα ότι η διάρθρωση και ο τρόπος καθορισμού των αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. είναι κατ' ανάγκη διαφορετική από αυτήν των υπολοίπων εργαζομένων λόγω των αναβαθμισμένων αρμοδιοτήτων και της μεγαλύτερης ευθύνης που αναλαμβάνουν στο πλαίσιο του ρόλου τους.

- θεσπίζονται οι βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, οι εν λόγω αποδοχές καταβάλλονται με βάση την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών εξατομικευμένα για την εκάστοτε θέση, λαμβάνοντας υπόψη επιμέρους παράγοντες (ενδεικτικά, την επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων και την εμπειρία εκάστου προσώπου, το επίπεδο θέσης/ευθύνης και τις αρμοδιότητες που αναλαμβάνει, κλπ.).
- προσδιορίζονται οι διαδικασίες για τη χορήγηση αμοιβών και ειδικότερα οι διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών και να διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή τους με σαφή και διαφανή τρόπο.
- ακολουθούνται οι καλές πρακτικές της αγοράς αναφορικά με τις συνολικές αποδοχές μελών Δ.Σ. και η εναρμόνιση της Εταιρείας με αυτές. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή και το Δ.Σ. λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις τάσεις των αποδοχών σε όλη την Εταιρεία συμπεριλαμβανομένης της μέσης μισθολογικής αύξησης μαζί με οποιαδήποτε σχετικά οικονομικά στοιχεία, (π.χ. πληθωρισμός) τα οποία λαμβάνουν υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.
- καθορίζονται οι αρχές για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών των εκτελεστικών μελών Δ.Σ. Συγκεκριμένα:
 - Τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές για σκοπούς περαιτέρω ευθυγράμμισης των συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρείας, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης, που βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.
 - Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του ΔΣ συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας (παροχή κινήτρων σε εκτελεστικά μέλη ΔΣ, παροχή επαρκών σταθερών αμοιβών προκειμένου να αποθαρρυνθεί η υπέρμετρη εξάρτηση από τις μεταβλητές αποδοχές και η ανάληψη υπέρμετρων κινδύνων, εξισορρόπηση βραχυπρόθεσμων/μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας).
 - Η παρούσα Πολιτική δεν περιλαμβάνει μεταβλητές αποδοχές για τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και κατά την άσκηση του εποπτικού τους ρόλου.
- προσελκύνονται και παραμένουν στην Εταιρεία επιτυχημένοι επαγγελματίες από την Ελλάδα και το Εξωτερικό.
- αποτρέπονται ή ελαχιστοποιούνται οι συγκρούσεις συμφερόντων.
- γίνεται κατάλληλα και αποτελεσματικά η διάγνωση και η διαχείριση κινδύνων που σχετίζονται με την επίτευξη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Η Εταιρεία, στο πλαίσιο διαμόρφωσης της Πολιτικής Αποδοχών και του καθορισμού του επιπέδου αποδοχών, διενεργεί συγκρίσεις αμοιβών με συναφείς σε μέγεθος εισηγμένες εταιρίες αναφοράς. Ενδεικτικά:

Mytilineos	GEK Terna	Coca-Cola Hellenic Bottling Company
OTE	Ellaktor	Motor Oil
OPAP	AVAX Group	HelleniQ Energy
Titan	Viohalco	Jumbo

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

2. Διαμόρφωση & αναθεώρηση της Πολιτικής & λήψη μέτρων για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

2.1 Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων

Η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφίων (εφεξής «η Επιτροπή») συστάθηκε με απόφαση της από 01/03/2011 συνεδρίασης του Δ.Σ. βάσει των απαιτήσεων του πλαισίου που διαμορφώνει ο Ν. 4548/2018 περί ανωνύμων εταιρειών, ο Ν. 4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης των ανωνύμων εταιρειών, οι Κατευθυντήριες Γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την Πολιτική Καταλληλότητας καθώς και οι αρχές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Επιτροπή αποσκοπεί στην υποβοήθηση του ΔΣ σε ό,τι αφορά:


- i. τις γενικές αρχές, που διέπουν τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων της Εταιρείας, ειδικότερα δε την πολιτική αμοιβών, παροχών και κινήτρων για τα μέλη του Δ.Σ., τον Γενικό Διευθυντή ή τον Αναπληρωτή του εφόσον υφίσταται στην οργάνωση, καθώς και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη σύμφωνα με τις συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας γενικότερα, καθώς και
- ii. την ενδυνάμωση των διοικητικών κέντρων της Εταιρείας, καθώς επίσης και την εξασφάλιση της αποτελεσματικής διοίκησης της Εταιρείας εντοπίζοντας, παρουσιάζοντας και υποδεικνύοντας τα κατάλληλα υποψήφια πρόσωπα για την πλήρωση θέσεων του Δ.Σ. και των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Ειδικότερα, για την επιλογή των υποψηφίων μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της, τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας που υιοθετεί.

Περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τις επιμέρους αρμοδιότητες της Επιτροπής, παρέχονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

2.2 Έγκριση της Πολιτικής & διαδικασία αναθεώρησης

Όπως ορίζει το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ.. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στη Γ.Σ. 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. Η παρούσα Πολιτική αναθεωρείται, ώστε να παραμένει πλήρως εναρμονισμένη με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας. Η διαδικασία υποβολής της Πολιτικής Αποδοχών στην Γενική Συνέλευση προς έγκριση έχει ως εξής:

- Η Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων υποβάλλει στο Δ.Σ. την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών προς προέγκριση. Εφόσον προεγκριθεί από το Δ.Σ., υποβάλλεται στην Γενική Συνέλευση και τίθεται σε διαδικασία ψηφοφορίας. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Στη σχετική ψηφοφορία δεν μετέχουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου που έχουν συγχρόνως την ιδιότητα του μετόχου, τα οποία δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας. Εάν η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να αμείβει τα Μέλη του Δ.Σ. με τις ίδιες αποδοχές όπως και κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, ήτοι σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών. Συγχρόνως, η Εταιρεία, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα σχόλια των μετόχων, επανεξετάζει και εκπονεί μία νέα Πολιτική Αποδοχών, την οποία θα υποβάλει προς έγκριση στην επόμενη Γ.Σ.
- Μετά την έγκρισή της από την Γ.Σ., η Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην εταιρική ιστοσελίδα, περιλαμβάνοντας την ημερομηνία δημοσίευσης και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας. Παραμένει δε διαθέσιμη τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται εν ισχύ.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

Υπό εξαιρετικές συνθήκες και με απόφαση του Δ.Σ., είναι πιθανή μία κατ' εξαίρεση προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, έως ότου αυτή προσαρμοστεί, 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 και μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. Οι παρεκκλίσεις και οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτές συνέβησαν, θα εξηγούνται στην Έκθεση Αποδοχών.

2.3 Μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να αποφεύγουν καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της Εταιρείας και με τα καθήκοντά τους προς αυτήν. Πρέπει να αναφέρουν τις περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων και να απέχουν από το να ψηφίζουν για τη λήψη αποφάσεων στις οποίες έχουν σύγκρουση συμφερόντων.

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων η οποία, εκτός των άλλων, καταλαμβάνει και τα μέλη του Δ.Σ.. Στη βάση αυτή, έχει θεσπίσει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή και τη διαχείριση ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων που, μεταξύ άλλων, προβλέπει ότι τα μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να:

- Γνωστοποιούν εγκαίρως και να παρέχουν επαρκή ενημέρωση στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ. για τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε σύγκρουση των συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, η οποία ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- Αποκαλύπτουν κάθε σύγκρουση των συμφερόντων της εταιρείας με τα συμφέροντα των προσώπων της παραγράφου 2 του άρθρου 99 του Ν. 4548/2018, εφόσον έχουν σχέση με τα πρόσωπα αυτά.
- Μην συμμετέχουν σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σε θέματα στα οποία υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων με την Εταιρεία του ίδιου του μέλους ή προσώπων με τα οποία συνδέεται με σχέση υπαγόμενη στην παράγραφο 2 του άρθρου 99 του Ν. 4548/2018.

3. Συνιστώσες Συνολικών Αποδοχών Μελών Δ.Σ.

3.1 Εννοιολογική ερμηνεία

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά στοιχεία για να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα.


Γενικά, οι συνολικές αποδοχές διακρίνονται σε:

Σταθερές: οι αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται στο πλαίσιο της θέσης που κατέχουν τα μέλη Δ.Σ. στην Εταιρεία λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις, εμπειρία, βαρύτητα της θέσης.

Μεταβλητές: Πρόσθετες έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus και βασίζονται σε σαφή κριτήρια που έχουν διαμορφωθεί με βάση τους στόχους και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.

Προγράμματα Παροχής Κινήτρων: Οι αποδοχές αυτές στοχεύουν στη μακρόχρονη διακράτηση αξιόλογων στελεχών αλλά και στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και μακροχρόνιας ευημερίας της Εταιρείας.

Παροχές: Λοιπές παροχές οι οποίες ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

3.2 Αποδοχές & Παροχές μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

3.2.1 Βασικές αρχές

Οι αποδοχές που δύναται να καταβληθούν προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. (ανεξάρτητα ή μη) απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

Ιδιότητα μέλους	Σταθερές αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Προγράμματα Παροχής Κινήτρων	Παροχές
Πρόεδρος Δ.Σ.	✓	-	-	εταιρικό αυτοκίνητο, δαπάνες ταξιδιών & λοιπά έξοδα που σχετίζονται με την Εταιρεία
Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη	✓	-	-	δαπάνες ταξιδιών, & λοιπά έξοδα που σχετίζονται με την Εταιρεία
Μη εκτελεστικά μέλη	✓	-	-	δαπάνες ταξιδιών, & λοιπά έξοδα που σχετίζονται με την Εταιρεία

Τα μη εκτελεστικά μέλη διορίζονται για σταθερή περίοδο τριών (3) ετών (με δυνατότητα έγκρισης παράτασης στην επόμενη Γενική Συνέλευση) και ανώτατο όριο τα τέσσερα (4) έτη και μπορούν να επαναδιορισθούν.

Ο σκοπός της Πολιτικής είναι να διευκολύνει την Εταιρεία να προσελκύει ως μη εκτελεστικά μέλη άτομα τα οποία (εν συνόλω) συνδυάζουν επαρκώς τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:


- Διεθνή εμπειρία και επαγγελματικό υπόβαθρο
- Δεξιότητες και εμπειρίες συναφείς με τις ανάγκες της Εταιρείας
- Ανεξαρτησία από κύριους μετόχους
- Ισορροπία σε ηλικιακό προφίλ και φύλο

Στον ορισμό του επιπέδου αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών, το Δ.Σ. λαμβάνει υπ' όψιν ως σημείο αναφοράς τη σύγκριση με άλλες μεγάλες εισηγμένες εταιρίες και μπορούν να αναθεωρούνται κατά περίπτωση. Σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών βρίσκονται στη μέση τιμή των υπό σύγκριση εταιριών. Όλα τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των επιτροπών του. Η αμοιβή αυτή δεν συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας, αλλά με τον χρόνο που τα μέλη αφιερώνουν στην Εταιρεία, καθώς και με το αντικείμενο των καθηκόντων και των ευθυνών τους καθώς και τη συνεισφορά τους λόγω της πολυπλοκότητας των έργων και της Εταιρείας.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών επανεξετάζονται σε τακτική βάση και κατ' ελάχιστον κάθε τέσσερα έτη.

3.2.2 Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. (ανεξάρτητων ή μη), ορίζονται στη μέση τιμή της αγοράς, συγκρινόμενες με αντίστοιχες εισηγμένων εταιριών στην Ελλάδα. Διευκρινίζεται ότι η αμοιβή του Προέδρου ΔΣ είναι στα ανώτατα επίπεδα των υπό σύγκριση εταιριών, ενώ του Προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου βρίσκεται πάνω από την αγορά, κυρίως λόγω των αυξημένων αρμοδιοτήτων του και των ελεγκτικών

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

δραστηριοτήτων που απαιτούνται στις επιμέρους επιχειρηματικές μονάδες των θυγατρικών του Ομίλου και της πολυπλοκότητας αυτών.

3.2.3 *Μεταβλητές Αποδοχές*

Τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. (ανεξάρτητα ή μη) δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.

3.2.4 *Προγράμματα Παροχής Κινήτρων*

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. (ανεξάρτητα ή μη) δεν χορηγούνται Προγράμματα Παροχής Κινήτρων.

3.2.5 *Παροχές*

Τα μη εκτελεστικά μέλη δικαιούνται αποζημίωσης αιτιολογημένων δαπανών ταξιδιών και άλλων εξόδων που σχετίζονται με την Εταιρεία. Επίσης, στον Πρόεδρο του Δ.Σ. παρέχεται εταιρικό αυτοκίνητο.


3.2.6 *Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.*

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Επί της αρχής, σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας και εξετάζεται αμφίδρομα σε σχέση και με την οικονομική κατάσταση του μέλους Δ.Σ., προκειμένου να διασφαλίζεται πως η λήψη της αμοιβής δεν δύναται να επηρεάζει την ανεξαρτησία του μέλους.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του Ομίλου
- Οι δεξιότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους ΔΣ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους ΔΣ.
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους ΔΣ και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.
- Η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

3.3 Αποδοχές & Παροχές Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

3.3.1 Βασικές αρχές

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας πολιτικής προς τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα. Σημειώνεται ότι κατά την παρούσα περίοδο, ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι το μόνο εκτελεστικό μέλος στο Δ.Σ.

Ιδιότητα μέλους	Σταθερές αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Προγράμματα Παροχής Κινήτρων	Παροχές
Διευθύνων Σύμβουλος	✓	✓	✓	αυτοκίνητο, αποζημίωση καυσίμων, κινητό τηλέφωνο & αντίστοιχες δαπάνες, ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κάλυψη υγειονομικής ασφάλισης, δυνατότητα συμμετοχής στο πρόγραμμα των εργαζομένων για αγορά κατοικίας


Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών είναι άμεσα ευθυγραμμισμένες με τη στρατηγική και τους στόχους της Εταιρείας, με απώτατο στόχο την δημιουργία και διατήρηση της μακροπρόθεσμης αξίας της. Αποσκοπούν επίσης στην σύνδεση των συνολικών αποδοχών με την ατομική απόδοση λαμβάνοντας υπ' όψιν την σχετική εμπειρία, τις απαιτούμενες ικανότητες, καθώς και την απόδοση της Εταιρείας.

Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Οι πρόσθετες αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. συνδέονται με την επίτευξη των αναφερόμενων στην παρούσα Πολιτική στόχων και εξαρτώνται ή δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις.


Οι σταθερές αποδοχές, ορίζονται στη μέση τιμή των υπό σύγκριση εταιριών, συγκρινόμενη με αντίστοιχες θέσεις εργασίας στην αγορά («within market»).

Οι συνολικές ετήσιες αποδοχές (σταθερές αποδοχές + Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων / Bonus plan) σε συνδυασμό με τα Μακροπρόθεσμα Προγράμματα Παροχής Κινήτρων (Stock options plan και Πρόγραμμα Restricted Stock Units) ορίζονται στα υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με ανάλογες θέσεις εργασίας στην αγορά («above market» / «top payer») και οφείλεται στην πολυπλοκότητα της εταιρίας, στις ανάγκες διακράτησης και προσέλκυσης στελεχών, καθώς και στο γεγονός ότι δεν υπάρχουν άλλες άμεσα συγκρίσιμες εταιρίες με ανάλογο αντικείμενο στην Ελληνική Αγορά.


Στόχος του Δ.Σ. σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών είναι η ισορροπία μεταξύ του σταθερού και του μεταβλητού μέρους των αποδοχών, καθώς και μεταξύ των «συστατικών» του μισθολογικού πακέτου που συνδέονται με την βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση και αυτών που συνδέονται με την δημιουργία μακροπρόθεσμης βιώσιμης αξίας για την Εταιρεία. Κατά την επανεξέταση της Πολιτικής αποδοχών, το Δ.Σ. βασίζεται στην ανάλυση μισθολογικών και κοστολογικών σεναρίων, λαμβάνοντας υπ' όψιν παράγοντες όπως την καταβολή των μέγιστων αποδοχών σε περίπτωση υπερέπιτευξης των στόχων της Εταιρείας.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019


Στοιχεία	Λεπτομέρειες
Σταθερές Αποδοχές	<p>Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών καταβάλλονται σε μηνιαία βάση και υπόκεινται στις προβλεπόμενες κρατήσεις σύμφωνα με την εγκεκριμένη Πολιτική καθώς και την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία.</p> <p>Οι αποδοχές εξετάζονται κατά κανόνα ετησίως από την Επιτροπή και προσαρμόζονται όταν απαιτείται ανάλογα με τις τάσεις της αγοράς για τους συγκεκριμένους ρόλους. Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών είναι, ενδεικτικά, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, το εύρος ευθύνης και οι αρμοδιότητες της θέσης εργασίας, η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, η αμοιβή που ισχύει για τα εκτελεστικά μέλη εταιρειών με συναφές αντικείμενο, οι σταθερές αποδοχές των υπολοίπων εργαζόμενων εντός της Εταιρείας, η ανάγκη για διακράτηση των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία, η ελληνική οικονομία, ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας, οι τυχόν ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας.</p> <p>Οι σταθερές αποδοχές του Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζονται στη μέση τιμή από τις συγκρίσιμες θέσεις εργασίας της αγοράς και προσδιορίζονται με βάση τις αρχές που περιεγράφηκαν ανωτέρω.</p>
Βραχυπρόθεσμες Μεταβλητές αποδοχές	<p>Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών είναι άμεσα συνδεδεμένες με την ατομική τους απόδοση και την απόδοση της Εταιρείας όπως αυτή αξιολογείται βάσει στρατηγικών και οικονομικών στόχων.</p> <p>Επιπρόσθετα, στόχος της Εταιρείας είναι οι μεταβλητές αμοιβές να βρίσκονται πάνω από το μέσο όρο της αγοράς και ανάλογες του συνολικού ρόλου, αρμοδιοτήτων, καθηκόντων και υποχρεώσεων που αναλαμβάνει το κάθε εκτελεστικό μέλος, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η στρατηγική επίδραση και η εξωστρέφεια του ρόλου, οι κίνδυνοι σε σχέση με τους επιχειρηματικούς στόχους που τίθενται κατά την υλοποίηση της στρατηγικής του Ομίλου, η πολυπλοκότητα των επιμέρους επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, αλλά και η κρισιμότητα του ρόλου κατά τη λήψη αποφάσεων. Στην αρχή κάθε οικονομικού έτους, η Επιτροπή με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας και τους επιχειρηματικούς της στόχους της Εταιρείας, εισηγείται στο Δ.Σ. τη θέσπιση και την αναθεώρηση (όταν απαιτείται) Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs), των στόχων που θα πρέπει να επιτευχθούν και του ποσοστού ύψους μεταβλητής αμοιβής στην περίπτωση επίτευξής τους. Οι Δείκτες αυτοί, ενδεικτικά, μπορεί να αφορούν οικονομικούς Δείκτες έργου (πχ. EBITDA, NAV, ταμειακές ροές), θέματα διαχείρισης κινδύνου, νέες τεχνολογίες, ασφάλεια (π.χ. ασφάλεια εγκαταστάσεων κ.α.), και ESG. Τα παραπάνω αναθεωρούνται ως πλαίσιο, με εισήγηση της Επιτροπής προς το Δ.Σ. και έγκριση από τη Γενική Συνέλευση στο πλαίσιο της εκάστοτε ισχύουσας πολιτικής αποδοχών.</p> <p><u>Ετήσιο πρόγραμμα bonus</u></p> <p>Ο Διευθύνων Σύμβουλος, συμμετέχει στο βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής μεταβλητών αποδοχών (bonus) του Ομίλου.</p> <p>Τα κύρια κριτήρια είναι οι Δείκτες Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) όπως αναφέρονται παραπάνω καθώς και η επίτευξη ατομικών στόχων και η συνολικότερη απόδοση (εταιρική/ατομική). Κατά την έναρξη κάθε οικονομικού έτους (εντός του πρώτου 4μηνου), η Επιτροπή εγκρίνει τους στόχους του Διευθύνοντος Συμβούλου και την βαρύτητα του καθενός. Οι ετήσιοι στόχοι ορίζονται βάσει του επιχειρησιακού πλάνου και χρηματοοικονομικού προϋπολογισμού του Ομίλου και είναι μετρήσιμοι, σαφείς, ποιοτικοί και ποσοτικοί. Το ποσό - στόχος (target bonus) καθορίζεται ως ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αποδοχών του.</p>

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

Στοιχεία	Λεπτομέρειες
	<p>Ειδικότερα, για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη του Ομίλου (Management Team), η βαρύτητα των κριτηρίων του βραχυπρόθεσμου προγράμματος ορίζεται ως εξής:</p> <p>α) 40% - εταιρική απόδοση (EBITDA & NAV), β) 60% επίτευξη στόχων και ατομική αξιολόγηση</p> <p>Αναλυτικές πληροφορίες αναφορικά με την απόδοση των στόχων του Διευθύνοντος Συμβούλου και για το ποσό των μεταβλητών αποδοχών του αναλύεται στην ετήσια έκθεση αποδοχών.</p> <p><u>Πρόγραμμα Performance Shares</u></p> <p>Σκοπός του προγράμματος Performance Shares είναι η επιβράβευση των υψηλόβαθμων στελεχών του Ομίλου (Διευθύνοντος Συμβούλου και Ανωτέρων στελεχών της εταιρείας) για τη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων, καθώς και η προσέλκυση ικανών στελεχών.</p> <p>Το πρόγραμμα Performance Shares είναι άμεσα συνδεδεμένο με το ετήσιο πρόγραμμα bonus. Δίνεται η δυνατότητα ανταλλαγής όλου ή μέρους του τελικού ποσού bonus σε μετοχές της εταιρείας. Ο τελικός αριθμός μετοχών που θα απονεμηθεί ισούται με το πηλίκο της διαίρεσης του εκάστοτε ποσού του bonus που θα επιλεγεί για μετατροπή σε μετοχές συν 20%, διά προκαθορισμένης τιμής αναφοράς.</p> <p>Το ανώτατο όριο του συνολικού αριθμού μετοχών προς διανομή ανά έτος και για όσο διαρκεί το παρόν Πρόγραμμα δεν θα υπερβαίνει το 5% του συνολικού μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και σε κάθε περίπτωση δεν θα υπερβαίνει το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου της Εταιρείας που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία της απόφασης θέσπισης του Προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση.</p>
Μακροπρόθεσμα Προγράμματα Παροχής Κινητρώων	<p><u>Stock options plan:</u></p> <p>Στο πλαίσιο της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών, εφαρμόζεται πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών μέχρι του ορίου των 5.500.000 μετοχών της Εταιρείας για το χρονικό διάστημα 2020–2026. Το πρόγραμμα υλοποιείται, εφόσον εκπληρώνονται οι τιθέμενοι από το Δ.Σ. στόχοι. Σκοπός του Προγράμματος είναι η αναγνώριση της συμβολής του Διευθύνοντος Συμβούλου και Ανωτέρων Στελεχών της Εταιρείας στην επαύξηση της αξίας της Εταιρείας και η παροχή της δυνατότητας μακροπρόθεσμης κεφαλαιουχικής επένδυσης, μέσω της δημιουργίας «ιδιοκτησιακού ενδιαφέροντος» και τελικά, μέσω της σύνδεσης της απόδοσης κάθε συμμετέχοντος στελέχους με την εταιρική απόδοση.</p> <p>Το παρόν πρόγραμμα διάθεσης μετοχών, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών - stock option plan, δίνει τη δυνατότητα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας στην τιμή άσκησης ανά μετοχή 6,7 ευρώ, η οποία είναι σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.</p> <p>Το 50% των δικαιωμάτων προαίρεσης ωριμάζει με την παρέλευση δύο (2) ετών, οπότε και οι δικαιούχοι έχουν το δικαίωμα να ασκήσουν έως το ανωτέρω ποσοστό. Μετά την παρέλευση 3 ετών από την έναρξη του προγράμματος, ωριμάζει το σύνολο των δικαιωμάτων, οπότε και οι δικαιούχοι μπορούν να ασκήσουν τα υπόλοιπα δικαιώματα που δεν έχουν εξασκηθεί.</p> <p>Το παρόν πρόγραμμα προβλέπει την δυνατότητα για «πρόσθετο αριθμό δικαιωμάτων» 15% ή και 50% του αρχικού αριθμού δικαιωμάτων, με την προϋπόθεση ότι η μέση σταθμική τιμή διαπραγμάτευσης της μετοχής για συγκεκριμένο προκαθορισμένο χρονικό διάστημα θα ξεπερνάει τα €11 ή €14 αντίστοιχα.</p> <p>Σε κάθε περίπτωση το ανώτατο όριο «πρόσθετων δικαιωμάτων» δεν δύναται να υπερβαίνει το 50% των αρχικών δικαιωμάτων στο σύνολό του και ως συνολικός αριθμός δε μπορεί να υπερβαίνει τις 2.750.000 μετοχές.</p> <p>Το Δ.Σ., στην ημερομηνία κατοχύρωσης του δικαιώματος άσκησης, έχει τη</p>

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

Στοιχεία	Λεπτομέρειες
	<p>διακριτική ευχέρεια, κατόπιν αξιολόγησης συγκεκριμένων κριτηρίων, να αυξήσει/μειώσει τον αριθμό των αρχικών δικαιωμάτων κατά 20% κατ' άτομο, χωρίς να υπερβεί τον μέγιστο διαθέσιμο συνολικό αριθμό των options.</p> <p>Το συνολικό ποσό κατά τον χρόνο άσκησης, εξαρτάται από την τιμή της μετοχής τη δεδομένη χρονική στιγμή.</p> <p><u>Πρόγραμμα Restricted Stock Units:</u> Ο Διευθύνων Σύμβουλος και τα Ανώτερα Στελέχη της εταιρείας, συμμετέχουν στο πρόγραμμα Restricted Stock Units (RSUs).</p> <p>Σκοπός του προγράμματος είναι να παρασχεθούν κίνητρα με στόχο την επιβράβευση των στελεχών και την ενίσχυση της αφοσίωσης και εμπιστοσύνης τους προκειμένου να επιτευχθεί υψηλός βαθμός μακροχρόνιας διατήρησης της εργασιακής σχέσης.</p> <p>Με το παρόν Πρόγραμμα διατίθενται δωρεάν κοινές, ονομαστικές, μετοχές.</p> <p>Σύμφωνα με τους όρους του προγράμματος, ορίζεται από την Εταιρεία ανά δικαιούχο συγκεκριμένος αριθμός «θεωρητικών μετοχών» με τιμή αναφοράς € 5,95 ανά θεωρητική μετοχή, η οποία τιμή αναφοράς είναι σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος (6 έτη). Ο συνολικός αριθμός των μετοχών δε μπορεί να ξεπερνά τις 8.250.000 μετοχές, που συνολικά αντιστοιχούν κατά την ημερομηνία έγκρισης του Προγράμματος από τη Γενική Συνέλευση, σε ποσοστό περίπου 4,7% του συνολικού μετοχικού κεφαλαίου της εταιρείας.</p> <p>Το 50% των «θεωρητικών μετοχών» ωριμάζει μετά την παρέλευση 3 ετών, ενώ το υπόλοιπο 50% μετά την παρέλευση 4 ετών από την έναρξη του προγράμματος.</p> <p>Αν η τιμή της μετοχής της εταιρείας κατά την ημερομηνία άσκησης του δικαιώματος είναι ανώτερη της τιμής αναφοράς, τότε ο Δικαιούχος θα δικαιούται να λάβει από την Εταιρεία (εφόσον ασκήσει το σχετικό δικαίωμα) πραγματικό αριθμό μετοχών που θα ισούται με το πηλίκο της διαίρεσης: του γινομένου του υπολοίπου από την αφαίρεση της τιμής αναφοράς από την τιμή διαπραγμάτευσης της μετοχής κατά την ημερομηνία άσκησης ΕΠΙ του θεωρητικού αριθμού μετοχών για τις οποίες ο δικαιούχος έχει δικαίωμα να απαιτήσει να του αποδοθούν)_____</p> <p>----- (ΔΙΑ)</p> <p>της τιμής διαπραγμάτευσης ανά μετοχή την ημερομηνία άσκησης.</p> <p>Ανώτατο όριο της τιμής διαπραγμάτευσης ανά μετοχή είναι τα € 27.</p> <p>Σε περίπτωση που η τιμή της μετοχής δεν έχει ξεπεράσει την τιμή αναφοράς κατά την ημερομηνία άσκησης του δικαιώματος, τότε ουδεμία μετοχή θα δύναται να ληφθεί από τους δικαιούχους.</p> <p>Υπάρχει η δυνατότητα αύξησης των θεωρητικών μετοχών κατά 15% ή 50% σε περίπτωση που η μέση σταθμισμένη τιμή της μετοχής της Εταιρείας για τη δίμηνη περίοδο πριν από την έναρξη της περιόδου άσκησης του δικαιώματος, είναι ίση ή ανώτερη από € 11 ή € 14 αντίστοιχα. Σε κάθε περίπτωση ο αριθμός των επιπλέον μετοχών δεν δύναται να ξεπεράσει το 50% του αρχικού αριθμού Θεωρητικών Μετοχών.</p> <p>Απαραίτητη προϋπόθεση για κάθε δικαιούχο είναι η διατήρηση σε ισχύ τις εργασιακής σχέσης / σχέσης παροχής υπηρεσιών κατά τις ημερομηνίες άσκησης / ωρίμανσης.</p>
Παροχές	<p>Οι υφιστάμενες παροχές προσδιορίζονται με βάση τις αρχές που περιεγράφηκαν ανωτέρω λαμβάνοντας υπόψη τις πρακτικές της αγοράς και τις χορηγούμενες παροχές προς το προσωπικό της Εταιρείας, βασίζονται σε αναρτημένες εσωτερικές πολιτικές και αφορούν τόσο τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, όσο και το υπόλοιπο προσωπικό του Ομίλου. Περιλαμβάνουν ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη, ομαδικά προγράμματα συνταξιοδοτικής κάλυψης τα οποία περιλαμβάνουν καθορισμένο πρόγραμμα</p>

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

Στοιχεία	Λεπτομέρειες
	<p>εισφορών (η μέγιστη εισφορά της Εταιρείας είναι 12% επί των σταθερών αποδοχών του), παροχή εταιρικού αυτοκινήτου και των καυσίμων του, παροχή εταιρικού κινητού και των δαπανών του, δυνατότητα συμμετοχής στο πρόγραμμα των εργαζομένων για απόκτηση κατοικίας στο Ελληνικό, με πίστωση του τιμήματος σε 15 ισόποσες ετήσιες δόσεις και μέγιστο ποσό ετήσιας δόσης το 40% των καθαρών ετήσιων αποδοχών του δικαιούχου. Το πρόγραμμα αυτό θα έχει διάρκεια 10 ετών, ενώ θα ισχύουν οι συνηθεις όροι εξασφαλίσεων και θα περιλαμβάνει όρους και δεσμεύσεις που σχετίζονται με τη διατήρηση ή μη της εργασιακής σχέσης.</p> <p>Ειδικότερα για την παροχή του ομαδικού συνταξιοδοτικού προγράμματος, η εταιρεία καταβάλλει μηνιαίες καθορισμένες εργοδοτικές εισφορές (defined contributions) για όλο το προσωπικό συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντα Συμβούλου. Σημειώνεται ότι, οι παροχές που χορηγούνται στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ είναι αντίστοιχες για όλα τα Διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας του αντίστοιχου ιεραρχικού επιπέδου.</p>

3.3.2 *Malus & Clawback διατάξεις*

Το Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, δύναται να αποφασίσει την αναβολή καταβολής ή την ανάκτηση της αξίας του συνόλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει ο δικαιούχος. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή αυτή, καθορίζεται η περίοδος κατά την οποία θα εφαρμοστούν οι ρυθμίσεις και η οποία καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης.


Τα κριτήρια για την εφαρμογή των ρυθμίσεων malus περιλαμβάνουν:

- Απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος του μέλους Δ.Σ. το οποίο επέφερε:
 - Σημαντική επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων (επιχειρηματικοί δείκτες).
 - Σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημιά στη φήμη της Εταιρείας.
 - Κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του μέλους Δ.Σ..
- Σημαντική επιδείνωση στην οικονομική κατάσταση της Εταιρείας ή ζημιά στη φήμη της.

Οι ρυθμίσεις malus δύναται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών.

Αναφορικά με την εφαρμογή των ρυθμίσεων clawback, στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία η Εταιρεία παραπλανήθηκε από μέλος Δ.Σ. και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Δ.Σ. μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε.

Οι ρυθμίσεις clawback δύναται να εφαρμοστούν μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

4. Δημοσιότητα της Πολιτικής


Σύμφωνα με το άρθρ. 110 παρ. 5, του Ν.4548/18, η παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

5. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής και του Δ.Σ.

6. Παρέκλισεις από την Πολιτική Αποδοχών

Παρέκλιση μπορεί να προκύψει σε περίπτωση συγκεκριμένης απόφασης της Γ.Σ. (είτε της Εταιρείας είτε οποιασδήποτε θυγατρικής, συγγενούς ή συνδεδεμένης εταιρείας του Ομίλου) όπως ενδεικτικά σε περίπτωση απόφασης απόκτησης μετοχών ή άλλων παροχών που πραγματοποιούνται βάσει διανομών μετοχών ή/και διανομής κερδών στα Μέλη Δ.Σ. με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018	4 ^η Αναθεώρηση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων	Η/νία ισχύος: 26/06/2025
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: 25/06/2019

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πίνακας Αμοιβών Προέδρων & Μη Εκτελεστικών Μελών ΔΣ & Επιτροπών

	Διοικητικό Συμβούλιο	Επιτροπή Ελέγχου	Επιτροπή Αποδοχών & Ορισμού Υποψηφιοτήτων	Επιτροπή Βιώσιμης Ανάπτυξης
Πρόεδρος	€ 320.000	€ 65.000	€ 20.000	€ 20.000
Αντιπρόεδρος	€ 40.000	-	-	-
Μη εκτελεστικό Μέλος	€ 40.000	€ 10.000	€ 5.000	€ 5.000