



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών

Διευθυντών

(Τ.Γ.Σ. 06.06.2025)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και των Γενικών Διευθυντών ετέθη σε ισχύ κατόπιν εγκρίσεως από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑΙ - ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΑΙ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΙΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ Ο ΚΕΚΡΟΨ Α.Ε.» (στο εξής «ΚΕΚΡΟΨ» ή «Εταιρεία») της 06.06.2025 σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 (άρθρο 110 παρ. 2) στον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων (ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828) και η διάρκειά της δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισης αυτής από τη Γενική Συνέλευση, ενώ δύναται να αναθεωρηθεί και/ ή τροποποιηθεί νωρίτερα με σχετική απόφαση επόμενης Γενικής Συνέλευσης σύμφωνα με τα κατωτέρω υπό Ι αναφερόμενα.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει για όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Γενικούς Διευθυντές, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018. Η Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών λαμβάνει υπόψη το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο καθώς και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ευθυγραμμίζοντας τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών με τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου καθώς και το εταιρικό συμφέρον.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται

δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας.. Η Πολιτική Αποδοχών διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ελληνικό και ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο. Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, εξυπηρετώντας το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο, το στρατηγικό όραμα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, www.kekrops.gr

I. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 12), το Ν. 4548/2018 (άρθρα 109-112) και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής η «Επιτροπή»), υποβάλλει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών και τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Μετά τις άνω προτάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο οριστικοποιεί την Πολιτική Αποδοχών. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, υποβάλλονται στις εκ του Νόμου προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας και συγχρόνως καθίστανται διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της.

Σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία στη Γενική Συνέλευση για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Επιτροπής.

Μέχρις εγκρίσεως της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών από την επόμενη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία θα καταβάλλει αμοιβές μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις. Η Επιτροπή

δύνатаι να εισηγείται την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας εξασφαλίζοντας συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της, έτσι ώστε να αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην πρόταση αναθεώρησης πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό. Στην περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, είτε λόγω ουσιαστών αλλαγών των συνθηκών επί τη βάσει των οποίων δομήθηκε η Πολιτική Αποδοχών, είτε, κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

II. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση ομάδων και τμημάτων της Εταιρείας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Επιπλέον, η Επιτροπή δύναται να λάβει υποστήριξη από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους, με στόχο την αναδιαμόρφωση ενός ανταγωνιστικού μείγματος αποδοχών, σύμφωνα με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και έχοντας ως στόχο την προσέλκυση και διατήρηση των μελών του Δ.Σ.

Η Πολιτική Αποδοχών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- την αρχή της διαφάνειας, με την υιοθέτηση απλής δομής αποδοχών, προκειμένου όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να εντοπίζουν με ευκολία τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.
- την εναρμόνιση των στόχων, κινήτρων και συμφερόντων των μελών του Δ.Σ., των μετόχων της Εταιρείας και εν γένει όλων των εργαζομένων της
- την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης, καθώς η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας,
- την διατήρηση και προσέλκυση των κατάλληλων μελών του Δ.Σ. καθώς οι αμοιβές

και παροχές λαμβάνουν υπόψη το γνωσιακό τους επίπεδο, τις δεξιότητές τους, τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους

- την εναρμόνιση των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. με τις εν γένει επικρατούσες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες

Οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται δε άμεσα με την συνεισφορά τους και είναι πλήρως απαλλαγμένες από όποια διαδικασία μπορεί να εκθέσει την Εταιρεία σε υπερβολικούς κινδύνους.

Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. έχει ως βάση της την αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι προστατεύει τα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Επιτροπή και το Δ.Σ. ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

III. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΑΜΟΙΒΩΝ/ΠΑΡΟΧΩΝ) ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, ήτοι αμοιβές και παροχές που δύνανται να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Ενδεικτικά, οι αμοιβές και παροχές που εμπίπτουν στην παρούσα, δύνανται να περιλαμβάνουν χρηματικές απολαβές, δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν. 4548/2018, ως εκάστοτε ισχύει) και διάθεση δωρεάν μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 114 του Ν. 4548/2018, ως εκάστοτε ισχύει), έξοδα παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., χορήγηση οικειοθελών παροχών (όπως π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια



συμβόλαια) κ.τ.λ.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς.

IV. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. σήμερα, κατέχουν τις παρακάτω θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο και στην Εταιρεία:

- Πρόεδρος
- Αντιπρόεδρος
- Διευθύνων Σύμβουλος
- Γενικός Διευθυντής

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. δύναται να περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αμοιβές, τις μεταβλητές αμοιβές, παροχές σε είδος καθώς και αμοιβές για τον χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου.

(Α) Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Οι αμοιβές αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε παρόμοιες επιχειρήσεις του κλάδου, αλλά και κατάλληλα προσαρμοσμένες στην απόδοση, τα καθήκοντα, τη θέση ευθύνης των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και τις προοπτικές της Εταιρείας.

Οι αμοιβές αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε παρόμοιες επιχειρήσεις του κλάδου, αλλά και κατάλληλα προσαρμοσμένες στην απόδοση, τα καθήκοντα, τη θέση ευθύνης των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και τις προοπτικές της Εταιρείας.

(B) Μεταβλητές Αποδοχές

Τα είδη μεταβλητών αποδοχών που δύναται να καταβληθούν σε εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. είναι τα εξής:

i. Διανομή Κερδών

Σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας προβλέπεται η χορήγηση αμοιβών από τα κέρδη της Εταιρείας, με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο Ν. 4548/2018.

Το ετήσιο συνολικό ποσό προς διανομή που εμπίπτει στην παρούσα πολιτική και θα χορηγηθεί ως αμοιβή στα μέλη του Δ.Σ. δεν δύναται να υπερβαίνει ένα εύλογο ποσοστό επί των κατά περίπτωση διανεμόμενων κερδών της Εταιρείας, το οποίο θα εγκρίνεται από την Γ.Σ. σε συνάρτηση και με την μερισματική πολιτική.

Η κατανομή των αμοιβών της παρούσας μεταβλητής αμοιβής θα προτείνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και θα εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

ii. Πλαίσιο Παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (bonus)

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων μεταβλητών αμοιβών (bonus) κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής. Κατά την έναρξη κάθε χρήσης η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και επίτευξης συγκεκριμένων στόχων στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος της Εταιρείας. Οι στόχοι μπορούν να σχετίζονται με το λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA, EBIT) ή με προσωπικούς στόχους που τέθηκαν σε συγκεκριμένα μέλη του Δ.Σ. Η Επιτροπή αξιολογεί την επίτευξη των στόχων και εισηγείται την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών (bonus). Στο τέλος δε της χρήσης η Επιτροπή αξιολογεί την επίτευξη των στόχων και εισηγείται την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών (bonus).

Η αξιολόγηση της επίδοσης για τον προσδιορισμό του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν λαμβάνει υπόψη τους τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους και την οικονομική θέση της Εταιρείας.

Ένα σημαντικό μέρος και, σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον το 40% των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, αναστέλλεται για μια περίοδο που είναι κατάλληλη για την Εταιρεία και ευθυγραμμίζεται με τη φύση του προφίλ κινδύνου της Εταιρείας και τις δραστηριότητες της Εταιρείας, τη μακροπρόθεσμη επιχειρηματική στρατηγική της και το μέγεθος της Εταιρείας.

Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη δραστηριότητα, τη φύση και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, τυχόν μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εξαιρουμένου του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, ενδέχεται να μην υπόκεινται σε αναστολή εάν αυτές οι μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το 50% των ετήσιων σταθερών αποδοχών ανά πρόσωπο.

Σε περίπτωση που οι μεταβλητές αποδοχές περιλαμβάνουν συνδυασμό χρημάτων και χρηματοπιστωτικών μέσων, η αναλογία χρημάτων και χρηματοπιστωτικών μέσων θα ισχύει τόσο για το μέρος που καταβλήθηκε αμέσως όσο και για το μέρος που έχει ανασταλεί. Αυτή η αναλογία χρημάτων και χρηματοπιστωτικών μέσων θα εφαρμόζεται σε κάθε έτος κατά το οποίο καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές που είχαν ανασταλεί.

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές που έχουν ανασταλεί καταβάλλονται σε χρονικό διάστημα έως και τριών ετών.

Με την επιφύλαξη της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, η Εταιρεία μπορεί να παρακρατήσει μόνους όταν η κατάστασή της επιδεινωθεί σημαντικά, ιδίως όταν δεν μπορεί πλέον να θεωρηθεί ότι μπορεί ή θα συνεχίσει να είναι σε θέση να ασκεί τις δραστηριότητές της υπό κανονικές συνθήκες.

Η αξιολόγηση των τρεχόντων και πιθανών κινδύνων περιλαμβάνει ιδίως τον εντοπισμό και την πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή οδηγούν ουσιαστικά στην τεχνητή αποφυγή της ισχύουσας νομοθεσίας.

Υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 102 του Ν.4548/2018 περί ευθύνης των Μελών του Δ.Σ., το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μπορεί να απαιτήσει από τα Εκτελεστικά Μέλη του την επιστροφή όλου ή μέρους των μεταβλητών αμοιβών (bonus) που καταβλήθηκαν μετά τη θέση σε ισχύ του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ιούνιος 2021), στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας τους, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή σύνταξης εν γνώση τους ανακριβών οικονομικών καταστάσεων ή γενικώς βάσει εν γνώσει τους εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβληθεισών μεταβλητών αμοιβών (bonus).

- iii. Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018 και διάθεσης δωρεάν μετοχών κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018

Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής μπορεί να θεσπισθεί:

- α) πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014 με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 113 του Ν. 4548/2018, και
- (β) πρόγραμμα διάθεσης δωρεάν μετοχών σε μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, σύμφωνα με το άρθρο 114 Ν. 4548/2018. Η διάθεση μετοχών της παρούσας παραγράφου μπορεί να συνδυάζεται με εκείνη της παραγράφου (α), ως ανωτέρω.

Η ωρίμανση των δικαιωμάτων προαίρεσης ορίζεται σε διάστημα όχι μικρότερο των τριών (3) ετών από την ημερομηνία χορήγησής τους στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

(Γ) Πρόσθετες παροχές (Παροχές σε είδος)

Με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, δύναται να χορηγούνται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., οι κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος:

- Όχημα Ι.Χ.
- Εταιρική πιστωτική κάρτα

- Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής/επαγγελματικής ευθύνης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με ανώτατο ποσοστό εισφοράς εταιρείας και μέλους Δ.Σ. 10% εκάστου μέρους.

Διευκρινίζεται όμως ότι οι εν λόγω παροχές σε είδος αποτελούν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, οι οποίες καταβάλλονται χάριν ελευθεριότητας και δεν προσμετρώνται ούτε προσαυξάνουν τις σταθερές αποδοχές. Οι ως άνω παροχές σε είδος μπορούν να τροποποιηθούν ή να ανακληθούν εν μέρει ή εν όλω από την Εταιρεία, κατά την ελεύθερη κρίση αυτής.

(Δ) Αμοιβές για συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Οι αμοιβές των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εφόσον καταβάλλονται πρέπει να είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και ορίζονται, εντός εύρους 5.000,00 έως 10.000,00 ευρώ, ανά έτος και ανά άτομο. Το εν λόγω ύψος αμοιβών δύναται να αναθεωρείται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Το οριστικό ποσό θα καθορίζεται από το Δ.Σ. στο τέλος εκάστου έτους. Οι αμοιβές των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

(Ε) Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει επιχειρηματικά έξοδα και δαπάνες των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. που είναι απαραίτητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

(ΣΤ) Τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ δεν δικαιούνται οιαδήποτε αποζημίωση για την απώλεια της ιδιότητάς τους αυτής. Εκτελεστικό μέλος Δ.Σ που απώλεσε την ιδιότητά του κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρήσης δεν δικαιούται οιαδήποτε αμοιβή σχετιζόμενη με την επίτευξη στόχων ή άλλη μεταβλητή αμοιβή για την μετά απώλεια της ιδιότητάς του περίοδο.

V. ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα αναφερόμενα στον Νόμο και στο Καταστατικό της Εταιρείας. Δύναται να λαμβάνουν ετήσια βασική αμοιβή, η οποία αντανakλά το χρόνο απασχόλησής τους και τα καθήκοντά τους και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με την μετοχή της Εταιρείας. Ειδικότερα:

(Α) Αμοιβές

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων-Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εφόσον καταβάλλονται πρέπει να είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και την εν γένει εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και ορίζονται, εντός εύρους 3.000,00 έως 5.000,00 ευρώ ανά έτος και ανά άτομο. Το εν λόγω ύψος αμοιβών δύναται να αναθεωρείται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Το οριστικό ποσό θα καθορίζεται από το Δ.Σ. στο τέλος εκάστου έτους. . Τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν στις προκαθορισμένες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στις Επιτροπές αυτού, σε εναρμόνιση με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Οι ως άνω αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι εντός του πλαισίου της αγοράς και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση Μελών που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρίες που χρειάζεται η Εταιρεία και καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, η τεχνογνωσία, η συνέπεια και η αποτελεσματικότητα, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών επ' ωφέλεια του εταιρικού συμφέροντος καθώς και οι μισθολογικές - εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

Μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές για αρμοδιότητες, ρόλους και καθήκοντά τους που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων τους και υποχρεώσεων ως μελών του Δ.Σ. Τυχόν τέτοιες αμοιβές θα καταβάλλονται τηρουμένης της διαδικασίας έγκρισης συναλλαγής με συνδεδεμένο μέρος (άρθρα 99-101 ν. 4548/2018) και θα δημοσιοποιούνται στην ετήσια έκθεση αποδοχών.

Με την επιφύλαξη του (B) Λοιπές Παροχές / Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες δεν παρέχονται στο πλαίσιο της παρούσας, άλλου είδους αμοιβές στα Μη Εκτελεστικά μέλη.

(B) Λοιπές Παροχές/Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται κατόπιν σχετικής εισηγήσεως του Διευθύνοντος Συμβούλου, να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Αυτές οι δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα μετακινήσεων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Επίσης η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., τις κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος: Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης ως μελών Δ.Σ.

V. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Η ΠΑΡΟΧΗΣ»

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 όσο 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, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, όπως μεταξύ άλλων, η λήψη οποιοσδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας “Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή”, λαμβάνει υπόψη τον κατ'αναλογία ορισμό της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του Ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή δύναται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

Για τον καθορισμό της Σημαντικής Αμοιβής ή Παροχής, λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

- Να μην συναρτάται ή να μην συνδέεται η εν λόγω αμοιβή καθ' οιονδήποτε άλλο τρόπο με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση και τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας, δύναται όμως να συνδέεται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας
- Να μην δύναται να δημιουργεί στο λήπτη ισχυρά κίνητρα για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων που θα μπορούσαν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους

Σε κάθε περίπτωση η εν λόγω αμοιβή ή παροχή δεν θα πρέπει να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του. Για αυτό το λόγο λαμβάνεται πάντα υπόψη και η συνολική οικονομική κατάσταση του προσώπου που τη λαμβάνει κατά τρόπο ώστε το ύψος της χορηγούμενης αμοιβής να μην είναι ικανό να δημιουργήσει μεταξύ αυτού και της Εταιρείας, σχέση (οικονομικής) εξάρτησης.

VI. ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ (ΜΗ ΜΕΛΗ Δ.Σ.)

Η Εταιρεία αναθέτει καθήκοντα γενικού/ών διευθυντή/ών σε στελέχη της που αναλαμβάνουν επικεφαλής επιτελικών μονάδων της Εταιρείας. Τα εν λόγω στελέχη δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Αναφορικά με τις αμοιβές των Γενικών Διευθυντών ισχύουν οι όροι της παρούσας πολιτικής για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., εξαιρουμένης της διανομής κερδών.

VII. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών θα καθορίζεται ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν Εισήγησης της Επιτροπής.

VIII. ΌΡΟΙ ΛΗΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ. ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ - ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ & ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

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 το χρόνο σύναψης αυτής. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, 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. τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA , EBIT) της Εταιρείας κατά τη διάρκεια παροχής των υπηρεσιών του.

IX. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥΣ ΣΕ ΤΡΙΤΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

Σε συμμόρφωση προς τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, τα Μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να δηλώνουν στον Πρόεδρο του Δ.Σ. κάθε συμμετοχή τους σε Διοικητικά Συμβούλια ή άλλης μορφής διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων - φορέων οιοδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας. Τα υποψήφια Μέλη υποχρεούνται να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιοσδήποτε μορφής σε άλλες εταιρείες, αλλά και σε οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πριν από την τοποθέτησή τους στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. που προτίθεται να αναλάβει θέση Μη Εκτελεστικού σε Δ.Σ. άλλης, μη συνδεδεμένης εταιρείας, υποχρεούται να εξασφαλίσει προηγουμένως την έγκριση του Δ.Σ. της πρώτης. Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την αποτελεσματική

διαχείριση τυχόν σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ Μελών του και της Εταιρείας και την προστασία του απορρήτου κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάσουν την τιμή τής μετοχής, την εικόνα, τη λειτουργία και την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας. Τα Μέλη του Δ.Σ. δύναται να εκλέγονται σε Δ.Σ. συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας ή/και να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας/ανεξαρτήτων υπηρεσιών με αυτές και να λαμβάνουν αποδοχές από αυτές.

Σε κάθε περίπτωση, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να επιδεικνύουν «επιμέλεια συνετού επιχειρηματία», δηλαδή να αφιερώνουν όλο το χρόνο που απαιτείται για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας, να ενεργούν με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της.

Χ.ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

(Α) Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Δ.Σ., έπειτα από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, πεισθεί ότι είναι αναγκαίες για το μακροπρόθεσμο όφελος της Εταιρείας στο σύνολό της, και για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της και παράλληλα ότι είναι προς το όφελος των μετόχων της. Ενδεικτικά, μια τέτοια ειδική εξαίρεση μπορεί να είναι η παροχή ειδικού μόνους για αξιοσημείωτη υπέρβαση στόχων που αφορούν την κερδοφορία ή/και άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, ακολουθώντας πάντα τις ανάλογες προτάσεις της Επιτροπής, και θα συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών, που θα περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, που καταβάλλονται βάσει και λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.

(Β) Αποδοχές από Συνδεδεμένες Επιχειρήσεις της Εταιρείας

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια συνδεδεμένων εταιρειών της Εταιρείας μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αποδοχές από αυτές.

(Γ) Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Στην έκθεση θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα πολιτική αποδοχών, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, , για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κατά την έννοια Ευρωπαϊκού Κανονισμού (ΕΕ) Προστασίας Προσωπικών δεδομένων 2016/679.

(Δ) Προηγούμενες Συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τους όρους των συμβάσεων εργασίας ή/και τυχόν δεσμεύσεις περί συνέχισης καταβολής αμοιβών προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ήδη εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.

(Ε) Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και του Διοικητικού Συμβουλίου.