

ΣΧΕΔΙΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Θέμα πρώτο: Υποβολή και έγκριση της Ετήσιας Χρηματοοικονομικής Έκθεσης σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς της εταιρικής χρήσης από 01.01.2024 έως 31.12.2024, μετά των σχετικών Εκθέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και του Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας.
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται στην Τακτική Γενική Συνέλευση την έγκριση της Ετήσιας Χρηματοοικονομικής Έκθεσης της εταιρικής χρήσης 01.01.2024-31.12.2024, όπου περιλαμβάνονται οι ετήσιες οικονομικές καταστάσεις κατά ΔΠΧΑ καθώς και οι σχετικές Εκθέσεις και Δηλώσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και του Ορκωτού Ελεγκτή. Η υποβαλλόμενη προς έγκριση Ετήσια Χρηματοοικονομική Έκθεση της εταιρικής χρήσης 01.01.2024-31.12.2024 εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στην συνεδρίαση της 29/04/2025 και είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.kekrops.gr/oikonomikes-katastaseis/>

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας αποδέχεται την ως άνω εισήγηση και εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, την ετήσια Χρηματοοικονομική Έκθεση της εταιρικής χρήσης 01.01.2024-31.12.2024 όπου περιλαμβάνονται οι ετήσιες οικονομικές καταστάσεις κατά ΔΠΧΑ, μετά των σχετικών Εκθέσεων και Δηλώσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και του Ορκωτού Ελεγκτή. Η υποβαλλόμενη προς έγκριση Ετήσια Χρηματοοικονομική Έκθεση της εταιρικής χρήσης 01.01.2024-31.12.2024 είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας. Η δημοσίευσή της στο Γ.Ε.ΜΗ. θα γίνει, σύμφωνα με τα άρθρα 13 και 149 του Ν. 4548/2018, εντός είκοσι (20) ημερών από την έγκρισή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Θέμα δεύτερο: Υποβολή της Ετήσιας Έκθεσης πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου προς τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 44 §1 περ. (θ) του Ν. 4449/2017.

Σύμφωνα με το άρθρο 44 §1 περ. (θ) του Ν.4449/2017, όπως ισχύει, υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων η ετήσια Έκθεση πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου για την εταιρική χρήση 01.01.2024 –31.12.2024, η οποία έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Θέμα τρίτο: Υποβολή της Έκθεσης Ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με το άρθρο 9§5 του Ν. 4706/2020.

Το θέμα αυτό υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 5 του Ν. 4706/2020 και δεν τίθεται σε ψηφοφορία.

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλουν από κοινού στην Τακτική Γενική Συνέλευση και προς γνώση των μετόχων της Εταιρείας, την Αναφορά - Έκθεση τους η οποία έχει συνταχθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 5 του Ν.4706/2020. Η Αναφορά-Έκθεση των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.kekrops.gr/genikes-synelefseis/>

Θέμα τέταρτο : Έγκριση κατ' άρθρο 108 Ν. 4548/2018 της συνολικής διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, που έλαβε χώρα κατά την εταιρική χρήση από 01.01.2024 έως

31.12.2024, σύμφωνα με το άρθρο 108 του Ν. 4548/2018 και απαλλαγή του Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή σύμφωνα με το άρθρο 117 §1 περίπτωση (γ) του Ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας.
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση καλείται να αποφασίσει σχετικά με την έγκριση της συνολικής διαχείρισης της Εταιρείας από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την εταιρική χρήση 01.01.2024-31.12.2024, σύμφωνα με το άρθρο 108 του Ν. 4548/2018 καθώς και την απαλλαγή του Ορκωτού Ελεγκτή-Λογιστή που διενήργησε τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων της ίδιας εταιρικής χρήσης, σύμφωνα με το άρθρο 117 περ. 1 (γ) του Ν. 4548/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται ομόφωνα στην Τακτική Γενική Συνέλευση την έγκριση της συνολικής διαχείρισης της Εταιρείας κατά τη χρήση 2024 και την απαλλαγή των Ορκωτών Ελεγκτών από κάθε ευθύνη αποζημίωσης για τη χρήση αυτή.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας αποδέχεται την ως άνω εισήγηση και εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, τη συνολική διαχείριση της Εταιρείας από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την εταιρική χρήση 01.01.2024-31.12.2024, σύμφωνα με το άρθρο 108 του Ν. 4548/2018 και απαλλάσσει, σύμφωνα με το άρθρο 117 παρ. 1 (γ) του Ν. 4548/2018, τον Ορκωτό Ελεγκτή της Εταιρείας για την ίδια εταιρική χρήση.

Θέμα πέμπτο: Εκλογή Ελεγκτικής Εταιρείας Ορκωτών Ελεγκτών για τον έλεγχο των χρηματοοικονομικών καταστάσεων της εταιρικής χρήσης 01.01.2025 - 31.12.2025 και καθορισμός της αμοιβής της.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας.
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων.

Κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ελέγχου και με την έγκριση, κατ' άρθρο 124 παρ. 8 του Ν. 4548/2018, του συνόλου των Ανεξαρτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων α) την εκλογή της ελεγκτικής εταιρείας COMPASS ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ι.Κ.Ε. για τη διενέργεια του ελέγχου των εταιρικών χρηματοοικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας, χρήσης 01.01.2025-31.12.2025, η δε αμοιβή της να καθοριστεί σύμφωνα με την υποβληθείσα προσφορά της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία έχει εγκριθεί από την Επιτροπή Ελέγχου, και β) τον ορισμό των προτεινομένων από την ελεγκτική Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών, ως Τακτικού και Αναπληρωματικού Ορκωτού Ελεγκτή.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Ελέγχου, την εκλογή της ελεγκτικής εταιρείας COMPASS ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Ι.Κ.Ε. για τον έλεγχο των εταιρικών χρηματοοικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας, χρήσης 01.01.2025-31.12.2025, σύμφωνα με τα ανωτέρω. Επίσης, η Τακτική Γενική Συνέλευση

εγκρίνει τον ορισμό των προτεινομένων από την ελεγκτική Εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών, ως Τακτικού και Αναπληρωματικού Ορκωτού Ελεγκτή.

Θέμα έκτο: Υποβολή προς συζήτηση και παροχή συμβουλευτικής ψήφου επί της Εκθέσεως Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έτους 2023, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει προς συζήτηση και ψήφιση στη Γενική Συνέλευση την Έκθεση Αποδοχών της χρήσης 2024, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το περιεχόμενο της οποίας έχει επισκοπήσει η Επιτροπή Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, η οποία εξέφρασε τη γνώμη, ότι αυτή είναι σύμφωνη με την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας και παρουσιάζει εύλογα από κάθε ουσιώδη άποψη τις καταβληθείσες αποδοχές. Η Έκθεση Αποδοχών για τη χρήση 2024 είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.kekrops.gr/genikes-synelefsis/> Διευκρινίζεται ότι η ψήφος των Μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών είναι συμβουλευτικού χαρακτήρα, σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του Ν. 4548/2018.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, την Έκθεση Αποδοχών χρήσης 2024, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Θέμα έβδομο: Παροχή αδείας κατ' άρθρο 98 παρ. 1 του Ν. 4548/2018 στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και στους Διευθυντές αυτής να μετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια ή στη διοίκηση άλλων συνδεδεμένων, κατά την έννοια των του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, εταιρειών και να ενεργούν πράξεις που υπάγονται σε κάποιον από τους σκοπούς της Εταιρείας.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται την παροχή αδείας, σύμφωνα με το άρθρο 98 παρ. 1 του Ν. 4548/2018, σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στους Διευθυντές της Εταιρείας να συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στη διοίκηση άλλων συνδεδεμένων εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 Ν. 4308/2014.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, την εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου για την παροχή αδείας, κατ' άρθρο 98 παρ. 1 του Ν. 4548/2018, προς όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και στους Διευθυντές αυτής, προκειμένου να μετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο ή στη διοίκηση άλλων συνδεδεμένων εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 Ν. 4308/2014

Θέμα όγδοο: Εκλογή νέου Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με τετραετή θητεία και ορισμός των Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών αυτού.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης και σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση την εκλογή νέου Διοικητικού Συμβουλίου με τετραετή θητεία, το οποίο θα απαρτίζεται από εννέα μέλη, καθώς και τον ορισμό των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών του, σύμφωνα με το Καταστατικό και την Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το άρθρο 87 παρ. 5 του Ν. 4548/2018 και το άρθρο 5 του Ν. 4607/2020. :

Α) την εκλογή των κ.κ. : Δημητρίου Κλώνη, Δημητρίου Αντωνάκου, Πέτρου Σουρέτη, Ιωάννη Σχοινά, Στυλιανού Αλεξόπουλου, Σωτηρίου Μπακαγιάννη, Σοφίας Στάϊκου, Ευγενίας Μπιτσάνη και Αικατερίνης Ντρούλια, ως Μελών του νέου Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προκρίνοντας ότι η εν λόγω προτεινόμενη εννεαμελής σύνθεση επιτρέπει την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου, αντικατοπτρίζει το μέγεθος και τη δραστηριότητα της Εταιρείας και χαρακτηρίζει την ποικιλομορφία γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας που μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας.

Τα βιογραφικά σημειώματα των υποψηφίων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο σύνδεσμο: <https://www.kekrops.gr/genikes-synelefsseis/> <https://www.kekrops.gr/dioikisi-kai-diefthynsi/> Η θητεία του νέου Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι τετραετής δηλ. έως την 04.06.2029, η οποία παρατείνεται μετά τη λήξη της και μέχρι τη λήξη της προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να υπερβεί την εξαετία.

Β) την εκλογή των κ.κ. Σοφίας Στάϊκου, Ευγενίας Μπιτσάνη και Αικατερίνης Ντρούλια ως Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου. Σημειώνεται ότι στο πρόσωπο των κ.κ. Σοφίας Στάϊκου, Ευγενίας Μπιτσάνη και Αικατερίνης Ντρούλια, οι οποίες έχουν ήδη υποβάλει στην Εταιρεία συμπληρωμένο έντυπο πλήρωσης των κριτηρίων ανεξαρτησίας καθόσον πληρούν τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας που ορίζονται από το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, δηλαδή :

- δεν κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας

- δεν έχουν σχέση εξάρτησης με την Εταιρεία ή συνδεδεμένα με αυτήν πρόσωπα όπως οι εν λόγω προϋποθέσεις ανεξαρτησίας περιγράφονται ειδικότερα στο άρθρο 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020.

Επίσης, πληρούν τα προβλεπόμενα από το άρθρο 44 του Ν. 4449/2017, ως ισχύει, κριτήρια και προϋποθέσεις για τη συμμετοχή τους στην Επιτροπή Ελέγχου της Εταιρείας.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, αποδέχεται την πιο πάνω εισήγηση και εκλέγει νέο εννεαμελές Διοικητικό Συμβούλιο και ορίζει τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του, σύμφωνα με το άρθρο 87 παρ. 5 του Ν. 4548/2018 και το άρθρο 5 του Ν. 4706/2020, απαρτιζόμενο από τους κ.κ. : Δημήτριο Κλώνη, Δημήτριο Αντωνάκου, Πέτρο Σουρέτη, Ιωάννη Σχοινά, Στυλιανό Αλεξόπουλο, Σωτήριο Μπακαγιάννη, Σοφία Στάϊκου,

Ανεξάρτητο, Μη Εκτελεστικό Μέλος, Ευγενία Μπιτσάνη Ανεξάρτητο, Μη Εκτελεστικό Μέλος και Αικατερίνη Ντρούλια Ανεξάρτητο, Μη Εκτελεστικό Μέλος.

Η Θητεία του νέου Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι τετραετής, δηλ. μέχρι 04.06.2029, δυνάμενη να παραταθεί μέχρι τη λήξη της προθεσμίας εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση και μέχρι τη λήψη της σχετικής απόφασης.

Θέμα ένατο: Λήψη απόφασης σχετικά με το είδος της Επιτροπής Ελέγχου, τη θητεία, τον αριθμό και τις ιδιότητες των Μελών της καθώς και ορισμός των Μελών της σε περίπτωση που αυτή ορισθεί ανεξάρτητη σύμφωνα με το άρθρο 44 του Ν.4449/2017, ως ισχύει.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνον υπόψη τα οριζόμενα από το άρθρο 44 παρ. 1β του Ν. 4449/2017, ως ισχύει μετά την τροποποίησή του από το άρθρο 74 του Ν. 4706/2020, καθώς και την εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εισηγείται, στο πλαίσιο εκλογής, ως ανωτέρω, νέου Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Ελέγχου της Εταιρείας να αποτελεί Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, ως ισχύει, η θητεία αυτής να είναι ίσης διάρκειας με τη θητεία του νέου Διοικητικού Συμβουλίου και να απαρτίζεται από τρία (3) συνολικά Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη, τα οποία πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020). Τα Μέλη της Επιτροπής Ελέγχου θα οριστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο αφού διαπιστωθεί η πλήρωση των κριτηρίων και προϋποθέσεων του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, ως ισχύει.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων όρισε, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, ως ισχύει, το είδος της Επιτροπής Ελέγχου της Εταιρείας ως Επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου, η θητεία αυτής να είναι ίσης διάρκειας με τη θητεία του νέου Διοικητικού Συμβουλίου και τα Μέλη της να είναι συνολικά τρία (3), Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά, τα οποία πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 και 2 του Ν. 4706/2020. Τα Μέλη της Επιτροπής Ελέγχου θα οριστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο αφού διαπιστωθεί η πλήρωση των κριτηρίων και προϋποθέσεων του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, ως ισχύει.

Θέμα δέκατο: Έγκριση καταβληθεισών αμοιβών και αποζημιώσεων προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις παρασχεθείσες από αυτά υπηρεσίες κατά την εταιρική χρήση 2024.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται προς την Τακτική Γενική Συνέλευση την έγκριση του συνόλου των αμοιβών και αποζημιώσεων που καταβλήθηκαν, σύμφωνα με την εγκεκριμένη ισχύουσα

Πολιτική Αποδοχών, προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις υπηρεσίες που παρείχαν προς την Εταιρεία κατά τη διάρκεια της κλειόμενης χρήσης 2024.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, το σύνολο των αμοιβών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβλήθηκαν, σύμφωνα με την εγκεκριμένη ισχύουσα Πολιτική Αποδοχών, προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις υπηρεσίες που παρείχαν προς την Εταιρεία κατά τη διάρκεια της κλειόμενης χρήσης 2024.

Θέμα ενδέκατο: Καθορισμός των αμοιβών και αποζημιώσεων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την τρέχουσα εταιρική χρήση 2025 (01.01.2025 – 31.12.2025) και προέγκριση καταβολής αυτών για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων : καθορίζει τις αμοιβές και αποζημιώσεις των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την τρέχουσα εταιρική χρήση 2025 (01.01.2025-31.12.2025), προ εγκρίνει την καταβολή αυτών για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 109 του Ν. 4548/2018 και εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό Συμβούλιο να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για την υλοποίηση των ανωτέρω.

Θέμα δωδέκατο: Τροποποίηση του άρθρου 2 του Καταστατικού της Εταιρείας σχετικά με το σκοπό αυτής.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/2 (50%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 66,67% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση την Τροποποίηση του άρθρου 2 του Καταστατικού της Εταιρείας ως ακολούθως :

Σκοπός της Εταιρείας είναι η παροχή υπηρεσιών διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, η αγοραπωλησία ιδιόκτητων ακινήτων, η εκμίσθωση και καθ' οιονδήποτε τρόπο διαχείριση και εκμετάλλευση ιδιόκτητων ή μισθωμένων ακινήτων και ακινήτων τρίτων, η διαχείριση ακίνητης περιουσίας έναντι αμοιβής ή βάσει σύμβασης, η εκμετάλλευση πάσης φύσεως οικοδομικών έργων, είτε δημοσίων είτε ιδιωτικών, και η ανέγερση οικοδομών πάσης φύσεως και χρήσεως επί οικοπέδων της Εταιρείας ή τρίτων προς το σκοπό της πώλησής τους ολικώς ή τμηματικώς ή της εκμεταλλεύσεώς τους και γενικά η άσκηση κτηματικών επιχειρήσεων, η πραγματοποίηση επενδύσεων σε ακίνητα και αξιολόγηση γενικώς ακινήτων, η παροχή κάθε είδους υπηρεσίας στον τομέα διαχείρισης, ανάπτυξης και εκμετάλλευσης ακινήτων (ενδεικτικά εκπόνηση μελετών, ερευνών και επιχειρηματικών σχεδίων αξιοποίησης ακινήτων, εκπόνηση οικονομοτεχνικών μελετών σκοπιμότητας (feasibility studies), παροχή

υπηρεσιών έρευνας αγοράς και διαφήμισης, παροχή επιστημονικής και τεχνικής υποστήριξης προς τρίτους, καθώς και συμβουλευτικών υπηρεσιών επί θεμάτων αγορών, ανάπτυξης γης και διαχείρισης ακινήτων).

Επίσης σκοπός της Εταιρείας είναι η την παροχή υπηρεσιών που σχετίζονται με τους ακόλουθους σκοπούς:

υπηρεσίες παροχής καταλύματος, υπηρεσίες ξενοδοχείου και υπηρεσίες εστίασης, εκμετάλλευση διοίκηση και διαχείριση ξενοδοχειακών και τουριστικών μονάδων και γενικά ενάσκηση ξενοδοχειακών και τουριστικών δραστηριοτήτων κάθε μορφής, παροχή υπηρεσιών high end hospitality, υπηρεσίες διαχείρισης, εκμετάλλευσης, αξιοποίησης και παροχής επαγγελματικών συμβουλών αξιοποίησης πολυτελών ξενοδοχειακών μονάδων και καταλυμάτων.

Επίσης σκοπός της Εταιρείας είναι η ανάληψη έργων κοινής ωφελείας, και ιδίως έργων οδοποιίας και ύδρευσης και γενικότερα η εκτέλεση εργασιών εκμετάλλευσης υδάτων, η επιχείρηση λατομικών εργασιών κάθε φύσεως η εμπορία οικοδομήσιμων υλικών καθώς και η βιομηχανική κατασκευή κάθε είδους οικοδομήσιμων υλικών και τέλος οιαδήποτε συναφής προς τους άνω σκοπούς επιχείρηση επί κτηματικών, βιομηχανικών ή εμπορικών υποθέσεων, η οποία καθορίζεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Προς επιδίωξη του σκοπού της, η Εταιρεία δύναται:

(α) να ιδρύει ή/και να συμμετέχει σε οιαδήποτε επιχείρηση, ημεδαπής ή αλλοδαπής, ιδίου ή παρεμφερούς σκοπού, υπό οιονδήποτε εταιρικό τύπο, καθώς επίσης και σε κοινοπραξίες.

(β) να συνεργάζεται με οιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, ημεδαπής ή αλλοδαπής, καθ' οιονδήποτε τρόπο, προς ευόδωση του εταιρικού σκοπού.

(γ) να συμμετέχει η συνεργάζεται δι' ιδίων κεφαλαίων, με άλλες επιχειρήσεις η εταιρείες οιασδήποτε νομικής μορφής, υφιστάμενες η που θα ιδρυθούν, στην ημεδαπή ή αλλοδαπή, που έχουν τους αυτούς η παρεμφερείς σκοπούς.

(δ) να δίδει τριτεγγυήσεις η εγγυήσεις υπέρ τρίτων φυσικών η νομικών προσώπων μετά των οποίων συνεργάζεται η στα οποία συμμετέχει προς όφελος της Εταιρείας και ευόδωση του εταιρικού σκοπού παρέχουσα πάσης φύσεως ασφάλειες, ενοχικές και εμπράγματα.

(ε) να ζητεί την έκδοση εγγυητικών επιστολών η ενέγγυων πιστώσεων, σε ευρώ η ξένο νόμισμα, υπέρ τρίτων φυσικών η νομικών προσώπων μετά των οποίων συνεργάζεται η στα οποία συμμετέχει, προς όφελος της Εταιρείας και ευόδωση του εταιρικού σκοπού, παρέχουσα πάσης φύσεως ασφάλειες, ενοχικές και εμπράγματα.

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ:

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, την εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και τροποποιεί το άρθρο 2 του Καταστατικού της Εταιρείας κατά τα ανωτέρω.

Θέμα δέκατο τρίτο: Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σχετική πρόταση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση την τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου αυτή να εναρμονισθεί με τα νυν ισχύοντα ως ακολούθως:

<< ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ως εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

06.06.2025

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ 23.06.2021 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ 06.06.2025	ΕΚΔΟΣΗ 2
--	------------------------

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ	ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΚΕΚΡΟΨ Α.Ε.
---	--

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών της «Ξενοδοχειακαί – Τουριστικά – Οικοδομικά και Λατομικά Επιχειρήσεις Ο ΚΕΚΡΟΨ Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία») σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 για την πολιτική καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και τις κατευθυντήριες γραμμές της Εγκυκλίου αρ. 60 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από 23 Ιουνίου 2021 Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατόπιν της από 31 Μαΐου 2021 έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο και Τέθηκε σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση. Τροποποιήθηκε με την από 06.06.2025 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης μετά την από 14.05.2025 σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου Επιμέρους τροποποιήσεις απαιτούν εκ νέου έγκριση από το Δ.Σ., ενώ η Αναθεώρηση της Πολιτικής απαιτεί και Απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Αναθεώρηση χαρακτηρίζεται η υιοθέτηση ουσιωδών τροποποιήσεων που εισάγουν σημαντικές παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν επίσης σημαντικά το περιεχόμενο της πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες αρχές και κριτήρια ή η εξ αρχής συγγραφή της Πολιτικής.

Επιπλέον, ελήφθησαν υπόψη οι αυξημένες ανάγκες παρακολούθησης του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης, της Διαχείρισης Κινδύνων, της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, καθώς και της λειτουργίας Τομέων της Εταιρείας όπως το Ανθρώπινο Δυναμικό, η Πληροφορική και Τεχνολογία, η Διαχείριση Ασφάλειας Πληροφοριών, ο τομέας Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος, με ανάθεση αρμοδιοτήτων διοίκησης ή εποπτείας σε εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Παράλληλα, ελήφθη υπόψη η δυνατότητα συνεισφοράς σε θέματα αρμοδιοτήτων ή/και τεχνικής υποστήριξης των Επιτροπών του Δ.Σ.

2. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Δ.Σ. με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας, με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Στόχος της εν λόγω πολιτικής είναι να υφίσταται ένα **Διοικητικό Συμβούλιο υψηλής αποτελεσματικότητας**. Ως τέτοιο θεωρείται ένα Διοικητικό Συμβούλιο με μια συγκροτημένη ομάδα, που συνεργάζεται με κοινή δέσμευση ως προς την προστασία και την ενίσχυση της μετοχικής αξίας, αντί για μια τυπική συγκέντρωση στελεχών που διαχειρίζονται τις εταιρικές υποθέσεις χωρίς την ικανότητα εποικοδομητικής συνεργασίας και αναπτυξιακής προοπτικής.

Οι ενδείξεις Διοικητικών Συμβουλίων με υψηλή απόδοση, αποτυπώνονται θετικά όταν συντρέχουν οι παρακάτω συνθήκες:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αισθάνονται τιμή που μετέχουν στο Δ.Σ.
- Εκφράζουν πάντοτε ό,τι πιστεύουν.
- Χαρακτηρίζονται από πολυμορφία (απόψεων, εμπειρίας, κτλ.)
- Διακρίνονται για την συμπεριφορά τους και αποτελούν υπόδειγμα για τους άλλους εργαζόμενους, έχοντας καθολική αποδοχή και εκτίμηση.
- Εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο αρκετά, ώστε να επισημαίνουν λάθη και χαμηλή απόδοση ή ελλειμματική συμμετοχή στις εργασίες του Δ.Σ.

- Ασκούν άνετα εποικοδομική κριτική ο ένας τον άλλο, σε εισηγήσεις, παρουσιάσεις, σχέδια και προσεγγίσεις.
- Αντιλαμβάνονται και εκτιμούν τι προσθέτει το κάθε μέλος στο σύνολο του Διοικητικού Συμβουλίου και αναζητούν συμβουλές ο ένας από τον άλλο.
- Συζητούν και ζητούν επεξηγήσεις πριν ή κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης επί οποιουδήποτε θέματος και επισημαίνουν στον εισηγητή τυχόν διαφοροποιήσεις, που μπορεί να βελτιώσουν την εισήγηση ή και την απόφαση.
- Λογοδοτούν και ζητούν λογοδοσία και αιτιολογίες χωρίς δισταγμό.
- Συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών.
- Συμμετέχουν ενεργά σε ενημερωτικές συναντήσεις.
- Συζητούν και επιλύουν από κοινού τα προβλήματα.
- Κατανοούν ότι όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεσμεύονται για την επιτυχία του Δ.Σ. ως μία ομάδα, ακόμη και αν διαφωνούν.
- Γνωρίζουν τους ρόλους τους και τις αρμοδιότητες τους ως μέλη.
- Συμμετέχουν σε εκπαιδεύσεις, έρευνες, αξιολογήσεις.
- Διακατέχονται από απογοήτευση και προβληματισμό εάν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα δεν επιτευχθούν.
- Αναγνωρίζουν και εκφράζουν την εκτίμησή τους έμπρακτα σε μέλη του ΔΣ με ιστορικότητα και μεγάλη προσφορά στην Εταιρεία, εκπαιδευόμενοι από αυτούς ως πρότυπα αξίας και απόδοσης.

Ειδικά τα μη εκτελεστικά μέλη, μεταξύ άλλων, ασκούν αποτελεσματική εποπτεία των εκτελεστικών μελών, επιβλέπουν συστηματικά και παρακολουθούν τη λήψη αποφάσεων από τη Διοίκηση.

Με την παρούσα Πολιτική διαμορφώνεται η βασική αρχή ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν της εμπειρίας και των ικανοτήτων τους, πρέπει να διαθέτουν ταυτόχρονα και ισχυρή ομαδική δυναμική, προσδίδοντας πραγματική αξία στον οργανισμό. Τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας των Μελών του ΔΣ και η επεξήγηση αυτών παρουσιάζεται αναλυτικά στη συνέχεια.

Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.kekrops.gr

3. Αρχές της πολιτικής καταλληλότητας

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη βέλτιστες πρακτικές και είναι εναρμονισμένη με την εταιρική κουλτούρα και τα όσα προβλέπονται στο Καταστατικό, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης στον οποίο υπάγεται η Εταιρεία, είναι σαφής και επαρκώς τεκμηριωμένη και διέπεται από την αρχή της διαφάνειας και της αναλογικότητας ενώ παράλληλα προάγει την πολυμορφία, την αξιοκρατία και την αποτελεσματικότητα κατά την επιλογή και κατά τη διάρκεια θητείας των μελών του Δ.Σ.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας που περιλαμβάνουν την αξιοποίηση των ακινήτων της Εταιρείας.

Οι κατευθυντήριες αρχές που διέπουν την παρούσα πολιτική είναι οι εξής:

- Συμμόρφωση

- Διαφάνεια
- Αναλογικότητα
- Πολυμορφία
- Αξιοκρατία
- Αποτελεσματικότητα
- Εμπειρία και ιστορικότητα

Προς διασφάλιση των ανωτέρω, η Εταιρεία έχει θεσπίσει κατευθυντήριες γραμμές ή/και εσωτερικές διαδικασίες, με ευθύνη του Δ.Σ. και με τη συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, κι άλλων οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας, όπου κρίνεται σκόπιμο για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής και προβαίνει σε περιοδική αξιολόγησή της ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές.

Για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Δ.Σ. της Εταιρείας προϋποτίθεται να μην έχει εκδοθεί σε χρονικό διάστημα ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Δύναται να προβλέπεται από το καταστατικό μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το αναφερθέν στο προηγούμενο εδάφιο.

Κάθε υποψήφιο μέλος προσκομίζει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση πως δεν συντρέχει το συγκεκριμένο κώλυμα και κάθε μέλος Δ.Σ. ενημερώνει αμελλητί την Εταιρεία αναφορικά με την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, στην περίπτωση που αυτή συντρέξει.

Για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση τους σε ισχύ, προϋποτίθεται να μην έχει εκδοθεί σε χρονικό διάστημα ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που βεβαιώνει την υπαιτιότητά τους για ζημιογόνες συναλλαγές ανώνυμης εταιρείας του ν. 4548/2018, εισηγμένης σε ρυθμιζόμενη αγορά ή σε πολυμερή μηχανισμό διαπραγμάτευσης, ή μη εισηγμένης, με συνδεδεμένα μέρη. Δύναται να προβλέπεται από το καταστατικό μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από το αναφερθέν στο προηγούμενο εδάφιο. Κάθε υποψήφιο τρίτο πρόσωπο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών, προσκομίζει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση πως δεν συντρέχει το συγκεκριμένο κώλυμα και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί στην Εταιρεία αναφορικά με την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας της παρούσας στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ., για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν ήταν δυνατόν να αποτρέψει ούτε επιδεικνύοντας άκρα επιμέλεια, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προχωρά άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του μέσα σε χρονικό διάστημα τριών (3) μηνών.

4. Επιλογή, Αντικατάσταση, Ανανέωση θητείας μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία, μέσα στο πλαίσιο εφαρμογής ενός δομημένου και επαρκούς πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, εφαρμόζει συγκεκριμένες πρακτικές άρτιας εταιρικής διακυβέρνησης, προς όφελος των μετόχων, των εργαζομένων και των λοιπών, συνδεδεμένων με αυτήν μερών.

Θεματοφύλακας και υπεύθυνος εφαρμογής των αρχών αυτών αλλά και εκφραστής της διοικητικής της φιλοσοφίας είναι το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο, ως συλλογικό όργανο διοικεί την Εταιρεία και διαχειρίζεται τις υποθέσεις της, λαμβάνοντας τις απαιτούμενες αποφάσεις για όλα τα θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητά του βάσει του καταστατικού της Εταιρείας, των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης και της σχετικής νομοθεσίας.

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων του Δ.Σ. έχει καθήκον να διασφαλίζει την ύπαρξη επαρκούς αριθμού μελών και κατάλληλης σύνθεσης με γενικές γνώσεις ή εμπειρία των τομέων δραστηριοποίησης και απαραίτητης εμπειρίας σε συλλογικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται δυνατή η διεξαγωγή εποικοδομητικών συζητήσεων για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και την ορθή λήψη αποφάσεων. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από πέντε (5) έως εννέα (9) Μέλη, φυσικά ή νομικά πρόσωπα, που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων και είναι δυνατόν να είναι Μέτοχοι ή όχι. Ο ακριβής αριθμός προσδιορίζεται λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη φύση και τις δραστηριότητες της Εταιρείας. Η Εταιρεία, βάσει του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, κατοχυρώνει ως βασικές αρχές του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης την τήρηση των αρχών της διαφάνειας, της επαγγελματικής ηθικής και της χρηστής διαχείρισης όλων των πόρων της σε κάθε επίπεδο της διοίκησής της και με τη συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ορίζει τα κριτήρια καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. βάσει των οποίων επιλέγονται και αξιολογούνται, όπως αυτά παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

Η Εταιρεία επιδιώκει τη στελέχωση του Δ.Σ. με πρόσωπα υψηλού ήθους, σταθερής και εξωστρεφούς προσωπικότητας και αδιαμφισβήτητης καλής φήμης που να ενεργούν με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρίσια και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα και τη φήμη της Εταιρείας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντά της. Επιπλέον, τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες και την απαραίτητη εμπειρία με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Δ.Σ. Παράλληλα, προαπαιτούμενο αποτελεί η διάθεση ικανού χρόνου για την άσκηση των καθηκόντων τους, με τα μέλη να επιδεικνύουν «επιμέλεια συνετού επιχειρηματία».

Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν, μεταξύ άλλων, κατά το δυνατό, πριν από την ανάληψη της θέσης, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τις εθελούσιες δεσμεύσεις και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η Εταιρεία παρακολουθεί την καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ιδίως για τον εντοπισμό γεγονότων και περιπτώσεων που κρίνεται απαραίτητη η επαναξιολόγηση της καταλληλότητάς τους. Συγκεκριμένα, επαναξιολόγηση της καταλληλότητας συνιστάται κατ' ελάχιστον στις εξής περιπτώσεις:

- όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου,
- σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.,
- σε περίπτωση επίδρασης στη φήμη της Εταιρείας από τη συμπεριφορά μελών

- σε περίπτωση που μέλη δεν τυγχάνουν αποδοχής και αναγνώρισης από την πλειοψηφία των στελεχών και των εργαζομένων
- σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας ή τη μη συμμόρφωση με τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας κάποιου ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους.

Τέλος, το Δ.Σ., μέσω των κριτηρίων καταλληλότητας, καθώς και της αναλογίας μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών και δη ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ., ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

5. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων προβαίνει με την παρούσα Πολιτική στον καθορισμό των κριτηρίων καταλληλότητας των μελών Δ.Σ., με στόχο τη διασφάλιση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να πληρούν τα ατομικά κριτήρια καταλληλότητας με βάση τις ανάγκες του ρόλου τους τόσο κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας τους, όσον και καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που τίθενται από τα αρ.3 παρ.4, 5 και 6, του άρ.9 παρ.1 και 2 του ν.4706/2020 και του αρ.44 παρ.1 του ν.4449/2017 όπως εκάστοτε ισχύουν ή από το εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

A. Ατομική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Δ.Σ., ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας απεικονίζονται συνοπτικά στον κάτωθι πίνακα:

Κριτήρια και χαρακτηριστικά Ατομικής Καταλληλότητας

Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων / ικανοτήτων

- Πρακτική και επαγγελματική αποκτηθείσα εμπειρία, πολλαπλότητα εμπειρίας.
- Γνώσεις και εμπειρία στην εταιρική διακυβέρνηση.
- Βαθιά γνώση των εταιρικών υποθέσεων.
- Διοικητική / διευθυντική ικανότητα, εμπειρία ρόλων.
- Αρμονική συνεργασία με τα διευθυντικά στελέχη και τους εργαζομένους.
- Αντίληψη αναπτυξιακής προοπτικής.
- Ικανότητες συνδιαμόρφωσης Στρατηγικής.
- Δεκτικότητα στην καινοτομία, τεχνολογία.
- Εξωστρέφεια.
- Αντίληψη κινδύνων.

-
- Υπευθυνότητα και συνέπεια.
 - Αναγνωρισμένη αποτελεσματικότητα.
 - Δεξιότητες επικοινωνίας.
 - Δεξιότητες εκπροσώπησης σε τρίτους.
 - Κατανόηση Ρυθμιστικών πλαισίων.
 - Εκπροσώπηση σε θεσμικά όργανα.
 - Επιχειρηματική ανάπτυξη, επιχειρηματικότητα.
 - Συσχετισμός ατομικής καταλληλότητας με ιστορικότητα επιδόσεων στον Όμιλο.
 - Γνώση της κουλτούρας και των αξιών της Εταιρείας.
-

Εχέγγυα Ήθους και Φήμη

- Υψηλό αίσθημα εταιρικής κουλτούρας.
 - Αξιοπιστία και ακεραιότητα χαρακτήρα.
 - Κύρος και αποδεκτή προσωπικότητα.
 - Ιστορικότητα παρουσίας στον Όμιλο για τα εκτελεστικά μέλη.
 - Διακρίσεις επαγγελματικές ή κοινωνικές.
 - Φήμη και αποδοχή στους εργαζόμενους και το εξωτερικό περιβάλλον για τα εκτελεστικά μέλη.
 - Φήμη, κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση για τα μη εκτελεστικά μέλη.
-

Σύγκρουση συμφερόντων

- Συμμετοχές σε Διοικητικά Συμβούλια ή σε άλλα διοικητικά όργανα άλλων νομικών οντοτήτων - οργανισμών οποιουδήποτε χαρακτήρα και δραστηριότητας.
 - Επαγγελματικές δεσμεύσεις οποιουδήποτε είδους σε άλλες εταιρείες και σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.
 - Δραστηριότητες ή συναλλαγές που σχετίζονται με την Εταιρεία ή με κάποιον βασικό πελάτη ή προμηθευτή της Εταιρείας.
-

Ανεξαρτησία κρίσης

- Αμεροληψία.
 - Αντικειμενική και σφαιρική άποψη.
 - Θάρρος, πεποίθηση και σθένος.
 - Εποικοδομητική και τεκμηριωμένη κριτική.
 - Ατομική κρίση.
-

Διάθεση επαρκούς χρόνου

- Αριθμός συμμετοχών σε Δ.Σ και Επιτροπές της Εταιρείας ή/και τρίτων εταιρειών ή φορέων.
 - Δυνατότητα ενεργούς συμμετοχής σε:
 - προετοιμασία και εμβάθυνση θεμάτων.
 - σύνταξη εισηγήσεων και παρουσιάσεων θεμάτων Δ.Σ.
 - υποστήριξη έργων των ομάδων εργασίας και επιτροπών.
 - ενημερωτικές συσκέψεις / διασκέψεις με εισηγητές θεμάτων.
 - διαβουλεύσεις μεταξύ μη εκτελεστικών και εκτελεστικών μελών.
-

-
- συνεδριάσεις των μελών της ομάδας των μη εκτελεστικών μελών, για θέματα εποπτείας των εκτελεστικών μελών και στην αξιολόγηση των επιδόσεών τους.
-

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας:

▪ **Επάρκεια γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων, εμπειρίας**

Για τους σκοπούς της αξιολόγησης των θεωρητικών γνώσεων ενός μέλους λαμβάνεται υπόψη η εκπαίδευση σε συνάφεια με τις δραστηριότητες της Εταιρείας και η πρακτική εμπειρία από προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί από την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη,
- γ) η πρακτική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί από συγκεκριμένους ρόλους, λαμβανομένων υπόψη της διάρκειας παραμονής στον εκάστοτε ρόλο, του βαθμού ευθύνης του, του μεγέθους της οντότητας στην οποία εργαζόταν και της φύσης των δραστηριοτήτων που ασκούσε,
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική πορεία και εξέλιξη ως μέλους του Δ.Σ.,
- ε) η επιχειρηματική εμπειρία που έχει αποκτηθεί από προηγούμενες δραστηριότητες εκτός Εταιρείας, λαμβανομένων υπόψη της φύσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των ειδικότερων τομέων γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) οι ικανότητες για την στελέχωση των επιτροπών Δ.Σ. που είναι υποχρεωτικές από την νομοθεσία, ήτοι των Επιτροπών:

- Ελέγχου
- Υποψηφιοτήτων
- Αποδοχών

- β) οι ικανότητες και εμπειρία για την εποπτεία ή/και τη στελέχωση των μη υποχρεωτικών από τη νομοθεσία επιτροπών ή ομάδων εργασίας που συστήνονται με Αποφάσεις Δ.Σ. όταν θεωρούνται χρήσιμες προκειμένου να συμβάλουν στο έργο του Δ.Σ., στη επίτευξη υψηλού επιπέδου Εταιρικής Διακυβέρνησης και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της διοίκησης. Τέτοιες επιτροπές μπορεί να προβλέπονται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στο καταστατικό της Εταιρείας, στον ΚΕΔ, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας ή να συστήνονται με απόφαση Δ.Σ. και να εποπτεύονται από μέλη Δ.Σ. που δύνανται και να συμμετέχουν σε αυτές. Στις ως άνω Επιτροπές ή ομάδες εργασίας οι οποίες αποτελούνται από Διευθυντικά Στελέχη ή/και μέλη Δ.Σ., δύνανται να ανατίθεται η εποπτεία τομέων, όπως των παρακάτω:

- Εταιρική Διακυβέρνηση
- Κανονιστική Συμμόρφωση

- Βιώσιμη Ανάπτυξη
- Κυβερνοασφάλεια
- Επιχειρησιακή Συνέχεια
- Προστασία Προσωπικών Δεδομένων
- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
- Διαχείριση Εταιρικών Κινδύνων
- Στρατηγικός Σχεδιασμός
- Αξιόγηση Επενδύσεων
- Υγεία & Ασφάλεια Εργαζομένων

Πέραν της εποπτείας ή της συμμετοχής των μελών Δ.Σ. στις εργασίες των ως άνω αντικειμένων, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των ειδικότερων ικανοτήτων και εμπειρίας των μελών Δ.Σ. εξετάζεται η επάρκεια των μελών για την εποπτεία και άλλων τομέων σημαντικού ενδιαφέροντος, όπως αυτών της Ανάπτυξης και Εκπαίδευσης του Ανθρώπινου Δυναμικού, της Επικοινωνίας, της Ανάπτυξης Πληροφοριακών Συστημάτων, ενώ σε κάθε περίπτωση λαμβάνεται υπόψη και η εμπειρία για την ανάληψη καθηκόντων εποπτείας κάθε διακεκριμένης δραστηριότητας της Εταιρείας.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. μπορεί να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας αρκετά χρόνια θέσεις ευθύνης, είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, για ικανό χρονικό διάστημα. Σημαντική παράμετρος που λαμβάνεται υπόψη στα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, κατισχύοντας κάποιες φορές των υπολοίπων κριτηρίων, είναι η ενωτική και ηγετική φυσιογνωμία που μπορεί να αποδοθεί σε μέλη Δ.Σ. ως προσωπικότητες που χαίρουν εκτίμησης από τα στελέχη και το ανθρώπινο δυναμικό, τους συνεργάτες, τους πελάτες, τους προμηθευτές και αποτελούν σημείο αναφοράς και παράδειγμα για το ήθος τους, τις αξίες τους, τη διαχρονική συμπεριφορά τους και την προσφορά τους στον Όμιλο και τελικά συμβάλλουν με την παρουσία τους στο Δ.Σ. στη διατήρηση αρχών, αξιών και αποτελεσματικότητας τόσο στις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και στις δραστηριότητες των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας.

Για τα μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα και μη, μέλη του Δ.Σ. εξετάζονται η γνώση, η επαγγελματική ή θεσμική εμπειρία, η επαγγελματική εξέλιξη και οι ρόλοι που έχουν αναλάβει, το κύρος και η ικανότητα να διαμορφώνουν αντικειμενική, σφαιρική άποψη για όλες τις εταιρικές υποθέσεις και να τη μεταφέρουν με αμεροληψία στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Τα μη εκτελεστικά μέλη που στελεχώνουν την Επιτροπή Ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν ειδικότερες γνώσεις σε σχέση με το έργο της Επιτροπής και ευρύτερη γνώση ή γενική εμπειρία στους τομείς που δραστηριοποιείται η Εταιρεία, ενώ για την σύνθεση της Επιτροπής λαμβάνεται υπόψη ότι τουλάχιστον ένα μέλος πρέπει να έχει επαρκή γνώση Ελεγκτικής ή Λογιστικής.

Στην παρούσα Πολιτική, κατά την διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων ή επαναξιολόγησης των μελών Δ.Σ., εξετάζονται τα προσόντα και τα απαιτούμενα ειδικότερα χαρακτηριστικά που απαιτείται να διαθέτουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., σε ικανό αριθμό έτσι ώστε να είναι κατάλληλα για την επαρκή στελέχωση της Επιτροπής Ελέγχου, ανεξαρτήτως συμμετοχής ή μη τρίτων προσώπων με αποδεδειγμένες γνώσεις ελεγκτικής ή λογιστικής.

Κατευθυντήρια γραμμή της παρούσας Πολιτικής είναι να συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο μέλη με εμπειρία σε τομείς που έχουν χαρακτηριστεί στο πρόσφατο παρελθόν ως

υψηλής κρισιμότητας και για τα οποία διεθνώς αναπτύσσεται μία τάση αναγκαιότητας συμμετοχής τους στα Διοικητικά Συμβούλια.

Τα μέλη του Δ.Σ. συστήνεται να γνωρίζουν και να κατανοούν σαφώς το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτό προκύπτει από τον Νόμο και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται, τον ρόλο που αναλαμβάνουν με τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Δ.Σ. όσο και ως μέλη των επιτροπών αυτού, καθώς και τη δομή της Εταιρείας και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

▪ **Εχέγγυα Ήθους και Φήμη**

Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διακρίνονται για την καλή τους φήμη και το ήθος τους, το οποίο προσδιορίζεται κυρίως από την εντιμότητα, την ακεραιότητα και την εν γένει προσωπική συμπεριφορά. Ένα μέλος του Δ.Σ. θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα, εάν δεν υπάρχουν αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Με την επιφύλαξη των κωλυμάτων για την ανάδειξη ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους που προβλέπονται στο άρθρο 3 παρ.4 και 5 του ν.4706/2020 όπως εκάστοτε ισχύει, ή στο εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο, για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες δικαστικές αποφάσεις ή εκτελεστές διοικητικές πράξεις εις βάρος του, είτε ατομικά είτε ως εκπροσώπου τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου.

▪ **Σύγκρουση συμφερόντων**

Το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει για την αποτελεσματική διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ των μελών του και της Εταιρείας καθώς και για την προστασία του εμπιστευτικού χαρακτήρα των κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάζουν την τιμή της μετοχής, την εικόνα, τη λειτουργία και την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας.

Όλες οι πραγματικές και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Δ.Σ. πρέπει να διερευνηθούν, να κοινοποιηθούν και να τεκμηριωθούν στο Δ.Σ. που λαμβάνει την απόφαση, προκειμένου για τη σχετική συζήτηση και την λήψη απόφασης και δέουσας διαχείρισης με τη λήψη απαραίτητων μέτρων περιορισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.

Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Δ.Σ. είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι ενεργεί με ανεξάρτητη κρίση κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Δ.Σ. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις και λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ως αντικειμενικότητα ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία η οποία επιτρέπει στο μέλος του Δ.Σ να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Κατά την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας της κρίσης, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Δ.Σ. έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Δ.Σ.,
- β) ενεργητική ακρόαση και συνεργατικότητα ώστε να κατανοούν σε βάθος και να επεξεργάζονται έγκαιρα και ουσιαστικά προτάσεις άλλων μελών του Δ.Σ. και να συμμετέχουν στην εξέλιξη ή και στην υλοποίησή τους ανάλογα με την αρμοδιότητά τους,
- γ) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Δ.Σ. και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν εποικοδομητική κριτική, και
- δ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

▪ Διάθεση επαρκούς χρόνου

Όλα τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους, ώστε να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ευσυνειδησία και πληρότητα. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος Δ.Σ. και ως Διευθυντικό Στέλεχος για τα εκτελεστικά μέλη, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε άλλα Δ.Σ. και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα, καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες. Σημειώνεται ότι σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι παύουν να συντρέχουν ένα ή περισσότερα από τα ανωτέρω κριτήρια ατομικής καταλληλότητας, με βάση την παρούσα πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του Δ.Σ. για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας, τότε το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται στην εφαρμοστέα νομοθεσία.

B. Συλλογική Καταλληλότητα

Τα κριτήρια συλλογικής καταλληλότητας απεικονίζονται στον κάτωθι πίνακα

Κριτήρια Συλλογικής Καταλληλότητας

Συλλογική Εμπειρογνώσια

Αφορά κυρίως:

- την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- τον στρατηγικό σχεδιασμό
- τις χρηματοοικονομικές αναφορές
- την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της
- την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο

Πολυμορφία

- Εκπροσώπηση από διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και επιχειρηματικούς χώρους (πολυσυλλεκτικότητα)
- Εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.
- Εκπροσώπηση χωρίς κανένα αποκλεισμό εξαιτίας κάθε είδους διακρίσεων

▪ Συλλογική εμπειρογνώσια

Αναλυτικότερα, όλοι οι τομείς γνώσεων που απαιτούνται για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας συστήνεται να καλύπτονται από το Δ.Σ. συλλογικά με επαρκή εμπειρογνώσια μεταξύ των μελών του. Τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά πρέπει είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών και να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και εμπειρία για να ασκείται η πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας.

Το Δ.Σ. έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για το σκοπό αυτό, το Δ.Σ. προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του, κατά προτίμηση ετησίως ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές κι επίσης δύναται να αναθέτει την αξιολόγηση σε τρίτους συμβούλους. Η συμμετοχή των μελών στην αυτοαξιολόγηση είναι υποχρεωτική. Η μέριμνα κάθε είδους αξιολόγησης ανήκει στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων, εκτός και αν το Δ.Σ. ορίσει κατά περίπτωση διαφορετικά.

6. Πολυμορφία

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ. και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών. Η παρούσα Πολιτική συντάσσεται με την πεποίθηση ότι ένα Διοικητικό Συμβούλιο που έχει να επιδείξει ένα ευρύ φάσμα προοπτικών και πολυμορφίας βρίσκεται σε πλεονεκτικότερη θέση έναντι άλλων Διοικητικών Συμβουλίων με περιορισμένο φάσμα, καθώς η ύπαρξη πολυμορφίας επιτρέπει στην Εταιρεία να εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες της αγοράς και να διαχειριστεί αποτελεσματικά τους κινδύνους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να έχει υψηλή απόδοση εάν αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα μελών με ποικίλες, αλλά συμπληρωματικές ομάδες δεξιοτήτων ή γνώσεων. Η κουλτούρα του διαμορφώνεται θετικά με τις διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις και οπωσδήποτε θα είναι αρκετά αντιπροσωπευτική των αξιών της Εταιρείας. Με αυτόν τον τρόπο, το Διοικητικό Συμβούλιο διαμορφώνει τελικά μία προοδευτική και στοχαστική αντίληψη των υποθέσεών του, ενώ παράλληλα προάγει τη συνετή ανάληψη κινδύνων.

Διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του Δ.Σ., εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Σε αυτό το πλαίσιο, προβλέπεται και η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον ως ορίζει η εκάστοτε νομοθεσία σε ποσοστό επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Παράλληλα, λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην υφίσταται ή επιτρέπεται ουδείς απολύτως αποκλεισμός εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, παρουσίας και μοναδικό ρόλο επιλογής να έχουν τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας που προσδιορίζονται με την παρούσα Πολιτική.

Η επίτευξη ουσιαστικής και όχι μόνο τυπικής πολυμορφίας εντός των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί ένα σημαντικό εχέγγυο για την συνολική αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. Εφαρμογή, Παρακολούθηση & Τροποποίηση Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική είναι ευθυγραμμισμένη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει και προβλέπει και ακολουθεί τις απαραίτητες διαδικασίες για την εφαρμογή της Πολιτικής.

Την ευθύνη της ανάπτυξης κι επικαιροποίησης της Πολιτικής έχει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων με τη συμβουλευτική υποστήριξη κι άλλων οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. , νομικής υπηρεσίας).

Η πολιτική καταλληλότητας αφού εγκριθεί από το Δ.Σ., προωθείται για έγκριση στην Γενική Συνέλευση, μετά την οποία τίθεται σε ισχύ. Η Εταιρεία επανεξετάζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της, όπου ενδείκνυται, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων κι οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας σύμφωνα πάντα με την κείμενη νομοθεσία και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Ουσιώδεις τροποποιήσεις της πολιτικής καταλληλότητας υποβάλλονται εκ νέου για έγκριση στη Γ.Σ. Η πολιτική καταλληλότητας αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Δ.Σ. με τη συνδρομή της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων κι άλλων οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας (π.χ. , νομικής υπηρεσίας), όπου κρίνεται σκόπιμο.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο. Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.>>

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, την εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποφασίζει την τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας της Εταιρείας κατά τα ανωτέρω.

Θέμα δέκατο τέταρτο: Έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας.

Απαιτούμενη απαρτία : 1/5 (20%) του καταβεβλημένου κεφαλαίου της Εταιρείας
Απαιτούμενη πλειοψηφία : 50% +1 των εκπροσωπούμενων στη Γ.Σ. ψήφων

Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σχετική πρόταση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται προς τη Γενική Συνέλευση την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας ως ακολούθως:

<< 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

Ι. 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 δύναται 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 ουσιωδών αλλαγών των συνθηκών επί τη βάση 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, σταμακροπρόθεσμα 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 (Β) Λοιπές Παροχές / Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες δεν παρέχονται στο πλαίσιο της παρούσας, άλλου είδους αμοιβές στα Μη Εκτελεστικά μέλη.

(Β) 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 της 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 μπόνους 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.>>

ΣΧΕΔΙΟ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Η Τακτική Γενική Συνέλευση κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας εγκρίνει με ψήφους, ήτοι με ποσοστό % των παρισταμένων μετόχων, την εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και αποφασίζει την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών κατά τα ανωτέρω.