



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Ως προτείνεται προς έγκριση από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων
της 22.06.2023

ΜΑΙΟΣ 2023

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

I. Εισαγωγή	3
II. Σκοπός και αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών	3
III. Πεδίο εφαρμογής	5
IV. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών	5
A. Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	5
B. Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	9
V. Έγκριση - αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών	11
VI. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών	12
VII. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών - Έκθεση αποδοχών ..	12
VIII. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών	13

I. Εισαγωγή

1. Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΒΟΓΙΑΤΖΟΓΛΟΥ SYSTEMS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (καλούμενη εφεξής χάριν συντομίας ως «**Εταιρεία**»), σε πλήρη , προσήκουσα και αποτελεσματική συμμόρφωση αφενός με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ Α΄ 104/13.06.2018), τα οποία (άρθρα) εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με τα άρθρα 9α και 9β της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκαν με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17^{ης} Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων αφετέρου δε με τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης , όπως καθορίζονται από τον ν.4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία, προέβη ενόψει της εκπνοής της διάρκειας ισχύος της μέχρι σήμερα ισχύουσας και εγκεκριμένης Πολιτικής στην κατάρτιση της παρούσας νέας Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας , η οποία πρόκειται να υποβληθεί προς έγκριση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, που έχει συγκληθεί για την 22^α Ιουνίου 2023.

2. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί τμήμα του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης και καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας , προκειμένου να διασφαλισθεί η ορθότητα, η αναλογικότητα, η αντικειμενικότητα, καθώς και το δίκαιο και εύλογο των προτεινομένων προς καταβολή αμοιβών και λοιπών παροχών, να αποφευχθούν τυχόν επηρεασμοί ψυχολογικού περιεχομένου και να αποφευχθούν τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων.

3. Η προτεινόμενη κατά τα άνω Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας και έχει σχεδιασθεί με την δέουσα επιμέλεια κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι δίκαιη, ανταγωνιστική και να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές και την επιβράβευση των προσώπων τα οποία εντάσσονται στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της με την κερδοφορία, την κεφαλαιακή επάρκεια, τις εν γένει επιδόσεις και ιδίως την χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, με γνώμονα την μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας αυτής και την βέλτιστη προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος .

4. Η νέα αναμορφωμένη Πολιτική Αποδοχών διατίθεται από την έγκριση της στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.voyatzoglou.gr

II. Σκοπός – Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών

1. Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών έγκειται:

- ✓ στην πλήρη , προσήκουσα και αποτελεσματική εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο, επιτυγχάνοντας υψηλό επίπεδο διαφάνειας, αξιοκρατίας , ανταγωνιστικότητας και επιδίωξης των μετοχικών συμφερόντων
- ✓ στον καθορισμό του ειδικότερου πλαισίου και των βασικών αρχών και θεμελιωδών κανόνων τους οποίους ακολουθεί και εφαρμόζει η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τρίτα μη μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας
- ✓ στη διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες ,την απόδοση των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται, το πολυσχιδές αντικείμενο της εταιρικής δραστηριότητας και είναι συμβατές με τις εκάστοτε κρατούσες οικονομικές συνθήκες και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου δραστηριοποιείται η Εταιρεία,
- ✓ στην αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, λόγω της καταβολής υπέρογκων αποδοχών, οι οποίες δε συνάδουν με το επιχειρηματικό περιβάλλον, τόσο το εγχώριο όσο και το διεθνές, εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει τη λειτουργία και τη δραστηριότητά της,
- ✓ στην παροχή κινήτρων για την προσέλκυση νέων καθώς και τη διατήρηση των πλέον ικανών στελεχών με υψηλή θεωρητική και ακαδημαϊκή κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, επί σκοπώ περαιτέρω ενίσχυσης και μεγιστοποίησης της οικονομικής αξίας της Εταιρείας,
- ✓ στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας και της ρευστότητας της Εταιρείας στα πλέον ικανοποιητικά επίπεδα,
- ✓ στην ενίσχυση της εσωτερικής διαφάνειας, τη σαφήνεια των αποδοχών και καθιερώνει ένα σύστημα αξιοκρατίας , δικαιοσύνης και αναλογικότητας στην ιεραρχική πυραμίδα της Εταιρείας και
- ✓ στην προαγωγή της επιχειρηματικής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων στόχων και των συμφερόντων της Εταιρείας.
- ✓ στον προσδιορισμό των διαφορετικών συνιστωσών για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών στα πρόσωπα που εμπíπτον στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας
- ✓ στην καθιέρωση ενός εύλογου και δίκαιου επιπέδου αποδοχών που στοχεύει στη επίτευξη τόσο μακροπρόθεσμων, όσο και βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον

2. Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, η Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται αφενός μεν με το μέγεθος, τη δομή και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, αφετέρου δε με τη φύση, την κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

3. Η Διοίκηση της Εταιρείας τάσσεται υπέρ της υιοθέτησης μίας απλής, σαφούς, ευχερώς αντιληπτής και ευέλικτης Πολιτικής Αποδοχών και της αποφυγής περίπλοκων και μεταβλητών κριτηρίων καθορισμού αποδοχών, προκειμένου τόσο οι Σύμβουλοι όσο και οι μέτοχοι, οι οποίοι καλούνται να αποφανθούν περί της εγκρίσεως αυτής, να δύνανται να εντοπίζουν εύκολα τις βασικές αρχές, τα κριτήρια και τις προτεραιότητες κατά τη διαδικασία προσδιορισμού των εκάστοτε χορηγούμενων αμοιβών.

III. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 110 παρ.1 του ν.4548/2018 και ισχύει για **το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου** (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες και επιβεβλημένες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (ενός ή/και περισσότερων, εφόσον υφίστανται), των Εντεταλμένων Συμβούλων και του τυχόν Αναπληρωτή τους, ενώ δεν τυγχάνει εφαρμογής σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (π.χ Γενικός Διευθυντής ή Αναπληρωτής αυτού ή διοικητικά στελέχη όπως αυτά ορίζονται στο ΔΛΠ 24 παρ.9) .

Διευκρινίζεται όμως προς αποφυγή παρερμηνειών ότι η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται και σε μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ορισθεί και συμμετέχουν σε επιτροπές της Εταιρείας (π.χ Επιτροπή Ελέγχου).

IV. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών

A. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται:

- (α)** σταθερές αποδοχές και
- (β)** μεταβλητές αποδοχές.

1.1 Έννοια σταθερών αποδοχών

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές, όταν οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους και το αντίστοιχο ποσό αυτών:

- ✓ βασίζονται σε σαφή προκαθορισμένα κριτήρια και είναι μόνιμου χαρακτήρα, ήτοι διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,

- ✓ συνάδουν με το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας, τις αρμοδιότητες, το είδος της θέσης και αρχαιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,
- ✓ χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών,
- ✓ η καταβολή αυτών δεν δύναται να μειωθεί, ανασταλεί ή ακυρωθεί από την Εταιρεία,
- ✓ δεν εξαρτώνται από επιδόσεις ή εκπλήρωση στόχων και εν γένει από την οιασδήποτε μορφής απόδοση
- ✓ καταβάλλονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας και υπόκεινται σε όλες τις νόμιμες κρατήσεις.

1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν:

(α) τις αμοιβές που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές),

(β) τις αποζημιώσεις για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στις συνεδριάσεις των επιμέρους Επιτροπών της Εταιρείας,

(γ) τις παροχές σε είδος, καταβαλλόμενες από ελευθεριότητα της Εταιρείας (ενδεικτικής χρήση εταιρικού οχήματος / κινητού τηλεφώνου / φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή / εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας / κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ύψος του ετήσιου κόστους των παροχών σε είδος ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25,00%) των ετήσιων σταθερών αποδοχών εκάστου εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μέσω της Διεύθυνσης Προσωπικού (Τμήμα μισθοδοσίας) της Εταιρείας.

1.3 Κριτήρια καθορισμού σταθερών αποδοχών

Οι παράμετροι που λαμβάνονται υπόψιν κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι:

- ✓ το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η εν γένει θεωρητική κατάρτιση,
- ✓ η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία,

- ✓ η βαρύτητα, οι λειτουργικές απαιτήσεις και αρμοδιότητες της θέσης και το εύρος ευθύνης αυτής,
- ✓ η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας,
- ✓ τα επίπεδα αποδοχών και οι μισθολογικές-εργασιακές συνθήκες στην ευρύτερη αγορά εργασίας,
- ✓ το κλίμα που κρατεί στην εγχώρια αγορά και οικονομία στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία
- ✓ ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας,
- ✓ δεδομένα που προκύπτουν από την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

1.4 Η Εταιρεία δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου δεν τυγχάνουν εφαρμογής στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

(α) προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης,

(β) προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης,

(γ) λοιπά προγράμματα παροχής κινήτρων.

Η θέσπιση τέτοιων προγραμμάτων ανήκει στην αρμοδιότητα του αρμόδιου εκ του νόμου αρμοδίου εταιρικού οργάνου (Γενική Συνέλευση ή Διοικητικό Συμβούλιο) και, σε περίπτωση θέσπισής τους, αφορά κατά κανόνα στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τους Διευθυντές και το προσωπικό της Εταιρείας καθώς και συνδεδεμένων με αυτή νομικών προσώπων.

1.5 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για το λόγο αυτό οφείλουν να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις καταβαλλόμενες σε συγκρίσιμες και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις αμοιβές (πχ επιχειρήσεις που ασκούν συναφή δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά), αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη τις οικονομικές συνθήκες στην εγχώρια και παγκόσμια αγορά εν γένει ώστε να καθίσταται δυνατή η προσέλκυση ικανών συμβούλων που επιθυμούν να παραμείνουν και να εξελιχθούν εντός της Εταιρείας, Τέλος, πρέπει να διασφαλίζουν ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προκειμένου να διασφαλίζεται η διαδοχή και η επαρκής κάλυψη καίριων θέσεων με αυξημένες απαιτήσεις και αρμοδιότητες.

Αυτονόητο είναι ότι δύνανται να προβλέπονται υψηλότερες αποδοχές για εξειδικευμένους ρόλους, με ιδιαίτερα απαιτητικά καθήκοντα και ευθύνες που έχουν βαρύνουσα σημασία για την λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή όταν πρόκειται για περιπτώσεις εξαιρετικής απόδοσης και ιδιαίτερης συμβολής στην εξέλιξη της Εταιρείας.

Σημειώνεται, ωστόσο, ότι η Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, δύναται να αποφασίζει τη μη καταβολή οιασδήποτε αμοιβής, αποζημίωσης ή άλλης παροχής προς το

σύνολο ή ορισμένα εκ των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και ιδίως σε περιπτώσεις εμφάνισης ζημιογόνου αποτελέσματος ή σημαντικής πτώσης του κύκλου εργασιών και των αποτελεσμάτων της Εταιρείας ή επί σκοπώ συγκράτησης και περιορισμού των δαπανών και των εν γένει λειτουργικών εξόδων της, προκειμένου να μην τεθεί σε κίνδυνο η βιωσιμότητα και η επιχειρησιακή συνέχεια αυτής.

1.6 Ειδικές περιπτώσεις

(α) τερματισμός απασχόλησης – καταγγελία σύμβασης

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, καταβάλλεται η αποζημίωση που ορίζεται και προβλέπεται στη σχετική συμβατική διάταξη ή, ελλείψει ειδικότερης πρόβλεψης, στην εκάστοτε ισχύουσα ελληνική νομοθεσία.

(β) αλλαγή στον έλεγχο της Εταιρείας

Σε περίπτωση μεταβολής στον έλεγχο της Εταιρείας (πχ. εξαγορά/διάσπαση/συγχώνευση) το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη διακριτική του ευχέρεια δύναται να αποφασίσει την καταβολή προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημίωσης ή άλλης παροχής, προσδιορίζοντας ταυτόχρονα το ύψος αυτής και το χρόνο καταβολής της.

1.7 Μεταβλητές αποδοχές (bonus)

Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη των εκάστοτε τιθέμενων στόχων τόσο του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και της ίδιας της Εταιρείας και αποτελούν βασικό συστατικό της πολιτικής της, η οποία προσανατολίζεται στην απόδοση.

Με την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων εταιρικών στόχων κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι καθορίζονται και αναθεωρούνται κάθε έτος σε συνάρτηση πάντοτε με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το οποίο σημαίνει ότι η καταβολή δύναται να μην πραγματοποιηθεί σε περίπτωση μη επίτευξης εκ μέρους της Εταιρείας ικανοποιητικής κερδοφορίας ή των εκάστοτε τιθέμενων από τη Διοίκηση και τα αρμόδια Τμήματα στόχων ή συγκεκριμένου ποσοστού αύξησης του κύκλου εργασιών.

Για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψιν η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η αποτελεσματική οργάνωση και προγραμματισμός των εργασιών, η ικανότητα ορθής προτεραιοποίησης, η εξεύρεση κατάλληλων, αποτελεσματικών, ή/και καινοτόμων λύσεων, η άμεση διαχείριση κρίσεων, η ακριβόχρονη τήρηση χρονοδιαγραμμάτων, η συνέπεια, η αποτελεσματικότητα, το πνεύμα συνεργασίας και η ευελιξία κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται σε χρήμα και αποτυπώνονται ως ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές δύνανται να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας.

Ωστόσο, σε καμία περίπτωση το ύψος των μεταβλητών ποσοστών δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) των ετησίων σταθερών αποδοχών ενός εκάστου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι στόχοι απόδοσης της Εταιρείας τίθενται στην έναρξη εκάστης εταιρικής χρήσεως με συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης και της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών, με σκοπό την ρεαλιστική, πραγματοποιήσιμη και εφικτή στοχοθεσία.

Στο τέλος του οικονομικού έτους αξιολογείται η απόδοση των εκτελεστικών μελών αυτού με την κατάρτιση σχετικής έκθεσης και εξετάζεται η κατά το δυνατόν καλύτερη επίτευξη των τεθέντων στόχων, λαμβανομένου πάντοτε υπόψιν του διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος καθώς και των συνθηκών της αγοράς, ώστε να εξάγεται το ορθό ανταποκριμένο στην πραγματικότητα συμπέρασμα.

Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών και το ύψος αυτών αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σε ειδική συνεδρίαση στην οποία δε μετέχουν τα εκτελεστικά μέλη αυτού.

Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας ή/και σε συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών, με την μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών.

Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν καταβληθεί.

B. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και σε ειδικές Επιτροπές και το έργο που παρέχουν σε αυτές με την εγγύηση πάντοτε πως βρίσκονται σε πλήρη συμμόρφωση και εντός του πλαισίου που καθορίζεται από την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Η Τακτική Γενική Συνέλευση δύναται να αποφασίζει την καταβολή δαπανών προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται υπόψιν η πολυπλοκότητα-ευρύτητα του έργου τους, ο βαθμός της εμπειρίας και των ειδικών γνώσεων που διαθέτουν, ο χρόνος απασχόλησης τους, η τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. Επιτροπή Ελέγχου), ο αριθμός των συνεδριάσεων στις οποίες συμμετέχουν κλπ.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σε μετρητά και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock option) ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

Τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

2. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη

Κατ' αναλογία των ανωτέρω τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων, εκτός εάν υπάρξει ειδική απόφαση του αρμοδίου εταιρικού οργάνου.

Τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγούνται κατόπιν ειδικής εγκρίσεως από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

Ειδικά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προσήκουσα είσπραξη των αμοιβών και αποζημιώσεών τους υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Εταιρεία οιοδήποτε τυχόν δικαιολογητικό ζητηθεί προς απόδειξη της πλήρωσης εκ μέρους αυτών των κριτηρίων που τίθενται στον νόμο για τον χαρακτηρισμό τους ως ανεξάρτητων μελών.

Σημειώνεται πως η παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο Ν. 4706/2020, δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές ή άλλες παροχές ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ώστε να επιτευχθεί πρωτίστως η προβλεπόμενη από το Ν. 4706/2020 «ανεξαρτησία κρίσης» και δευτερευόντως προκειμένου να μην υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων και να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν.

3. Σημαντικότητα της αμοιβής

Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 ν.4706/2020, για τον χαρακτηρισμό ενός μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητου θα πρέπει τόσο κατά τον ορισμό του 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, μεταξύ των οποίων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Ως προς την έννοια της σημαντικής αμοιβής για την Εταιρία, σημειώνεται ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρίας.

Συνεπώς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύνανται να λαμβάνουν οιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε προγράμματα ανταμοιβής (Stock option, stock awards κλπ), συνδεδεμένων με την απόδοση τους.

Ως σημαντική δε θεωρείται η αμοιβή ή οποία λόγω της φύσης, του ύψους της και της περιοδικότητας της, πάντοτε με γνώμονα την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που την λαμβάνει, δύναται να επηρεάσει την ανεξάρτητη και απαλλαγμένη από ιδιοτελή κίνητρα κρίση του εν λόγω μέλους. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

Εξ αντιδιαστολής δεν θεωρείται σημαντική η αμοιβή που λαμβάνεται ως αντιστάθμισμα της συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, ενώ ως τέτοια κρίνεται η συμμετοχή σε δικαίωμα προαίρεσης για την αγορά μετοχών της Εταιρείας ή σε οιοδήποτε άλλο σύστημα ανταμοιβής συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας.

Σημειώνεται πως αμοιβές που δεν χαρακτηρίζονται από περιοδικότητα, δεν είναι αποκλειστικές ή τυγχάνουν μικρές σε σχέση με την οικονομική κατάσταση του μέλους που τη λαμβάνει θεωρούνται ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του και επομένως δεν εμπίπτουν στον ορισμό της σημαντικής αμοιβής.

4. Τρίτα πρόσωπα μη μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν σε Επιτροπές

Είναι τέλος δυνατό να οφείλονται αμοιβές σε άτομα που είναι μέλη ή πρόεδροι των Επιτροπών της Εταιρείας (πχ Επιτροπή Ελέγχου), αλλά δεν αποτελούν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Οι εν λόγω αμοιβές θα καθορίζονται από το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο, τις γνώσεις και την εμπειρία του ατόμου, καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες, τους οποίους το εν λόγω όργανο θεωρεί σχετικούς.

V. Έγκριση - αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών

1. Η Πολιτική Αποδοχών που καταρτίσθηκε, όπως ήδη αναφέρθηκε στην αρχή του παρόντος, με επιμέλεια της Διοίκησης και της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, επί σκοπώ διασφάλισης της αντικειμενικότητας των καταβαλλόμενων αποδοχών, υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό.

2. Σε περίπτωση επέλευσης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών (οικονομικών, εργασιακών κλπ), βάσει των οποίων καταρτίσθηκε η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Σύμφωνα δε με τη διάταξη του άρθρου 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018 σε περίπτωση αναθεώρησης/τροποποίησης της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών το Διοικητικό Συμβούλιο με σχετική έκθεση περιγράφει και επεξηγεί όλες τις μεταβολές που επήλθαν στην πολιτική.

Η Διοίκηση της Εταιρείας παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την εφαρμογή και υλοποίηση της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτικής Αποδοχών και όποτε διαπιστώνει ότι δεν ανταποκρίνεται πλέον στις κρατούσες οικονομικές συνθήκες ή ότι δεν συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς και δεν εξυπηρετεί πλέον τα συμφέροντα της Εταιρείας, προβαίνει σε επανεξέταση, αναθεώρηση και τροποποίησή της, η οποία επίσης υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

VI. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών ανέρχεται σε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση, ήτοι εν προκειμένω την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που έχει συγκληθεί για την 22^α Ιουνίου 2023 (ή την τυχόν μετ' αναβολή ή επαναληπτική αυτής) .

VII. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών – Έκθεση αποδοχών

1. Η εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 παρ. 5 του ν. 4548/2018 σε διατυπώσεις δημοσιότητας, ενώ παραμένει αναρτημένη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, καθόλο το χρονικό διάστημα της διάρκειας ισχύος της.

Με τον τρόπο αυτό το επενδυτικό κοινό και το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας αποκτά πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα και εφαρμοζόμενη Πολιτική Αποδοχών και δύνανται να πληροφορηθούν για τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψιν κατά τον προσδιορισμό του ύψους των καταβαλλόμενων αποδοχών, με σκοπό τη διασφάλιση της πλήρους και προσήκουσας ενημερώσεώς των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας.

2. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Μετά τη Γενική Συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στο διαδικτυακό τόπο για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω Έκθεση δεν περιλαμβάνει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

VIII. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών

1. Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή/και προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών) επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της και για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής της πορείας ή την ενίσχυση της βιωσιμότητάς της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά κάθε είδους καταβαλλόμενες αποδοχές (σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές) τόσο των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και των μη εκτελεστικών μελών αυτού.