
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	3
1.1 Συνεισφορά πολιτικής αποδοχών στην επιχειρηματική στρατηγική, στα.....	3
μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας	3
1.2 Πεδίο εφαρμογής.....	4
1.3 Έγκριση - επανεξέταση - αναθεώρηση - σύγκρουση συμφερόντων - διάρκεια.....	4
1.4 Τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της.....	5
παρούσας.....	5
2 ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	6
2.1 Σταθερές αποδοχές	6
2.2 Μεταβλητές αποδοχές	6
2.3 Άλλες παροχές.....	6
3 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.....	6
3.1 Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, Γενικός Διευθυντής.....	6
3.2 Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	10
4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ.....	11
ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	11
5 ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	11

1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.1 Συνεισφορά πολιτικής αποδοχών στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Η Εταιρεία βρίσκεται σε πορεία ταχείας μεγέθυνσης, και η συνέχιση της πορείας αυτής εξαρτάται μεταξύ άλλων από την εύρεση και διατήρηση υψηλού επιπέδου στελεχών, σε εκτελεστικές και μη εκτελεστικές θέσεις. Τέτοια στελέχη είναι γενικότερα αναγκαία για την εξυπηρέτηση των μακροπροθέσμων συμφερόντων της Εταιρείας και τελικά για την ίδια τη βιωσιμότητά της.

Η υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας και η διασφάλιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιώσιμης ανάπτυξής της προϋποθέτουν την παροχή αποδοχών στα ανώτατα στελέχη της στο πλαίσιο ενός συνετού, ισορροπημένου και διαφανούς συστήματος αμοιβών. Το σύστημα αυτό έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε αφενός να παρέχει την αναγκαία ευελιξία για την παροχή κατάλληλων κινήτρων προς τα στελέχη, ευθυγραμμισμένων με την επιχειρηματική στρατηγική και τους στόχους της Εταιρείας, και αφετέρου να θέτει τα αναγκαία όρια και μηχανισμούς εξισορρόπησης, προκειμένου τα παρεχόμενα κίνητρα να μην οδηγούν σε υπέρμετρη έμφαση στη βραχυπρόθεσμη επίδοση εις βάρος της μακροπρόθεσμης, υγιούς και βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας.

Τέλος, η διαφάνεια στις αποδοχές των ως άνω στελεχών αλλά και στον τρόπο και πλαίσιο υιοθέτησής τους καθιστούν την Εταιρεία ελκυστικότερη για τους επενδυτές.

Στόχος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι η θέσπιση ενός διαφανούς και συνεκτικού πλαισίου αμοιβών, το οποίο επιτρέπει την παροχή κατάλληλων κινήτρων στα πρόσωπα που κατέχουν ανώτατες θέσεις ευθύνης. Μέσω του πλαισίου αυτού επιδιώκεται η δυνατότητα της Εταιρείας να προσελκύει και να διατηρεί στελέχη υψηλού επιπέδου, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η δομή των αποδοχών δεν δημιουργεί στρεβλά ή υπέρμετρα κίνητρα.

Με την επίτευξη των ανωτέρω, η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην υποστήριξη της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, στην προάσπιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της και στην ενίσχυση της βιώσιμης ανάπτυξής της.

Η Πολιτική Αποδοχών επιτυγχάνει τον ανωτέρω στόχο κυρίως μέσω της θέσπισης σαφών διαδικασιών για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές, της καθιέρωσης ισορροπημένης σχέσης μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών και της πρόβλεψης

κανόνων για την αναβολή και, όπου απαιτείται, την ανάκτηση των μεταβλητών αποδοχών.

Παράλληλα, προβλέπεται ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποκλειστικά σταθερές χρηματικές αποδοχές. Μέσω των ανωτέρω ρυθμίσεων διαμορφώνεται ένα συνεκτικό και διαφανές πλαίσιο για τον καθορισμό των αποδοχών των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής.

1.2 Πεδίο εφαρμογής

Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, στον Γενικό Διευθυντή (αν υπάρχει) και τον Αναπληρωτή του (αν υπάρχει) σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018.

Τα στελέχη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας καλούνται να συμφωνήσουν ότι η παρούσα πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της σύμβασης εργασίας τους ή παροχής υπηρεσιών ή της όποιας άλλης έννομης σχέσης τους με την Εταιρεία.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών δεν θίγει τις ήδη αναληφθείσες υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα στελέχη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, τις οποίες η Εταιρεία θα τιμήσει.

1.3 Έγκριση - επανεξέταση - αναθεώρηση - σύγκρουση συμφερόντων - διάρκεια

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υιοθετεί την πολιτική αποδοχών, προκειμένου να την υποβάλει προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Είναι επίσης υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

Δεδομένου του μεγέθους της Εταιρείας, το κύριο εργαλείο για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων είναι πως, όταν συζητούνται ή αποφασίζονται οι αποδοχές (υπό οποιαδήποτε ιδιότητα) εκάστου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέλος αυτό δεν συμμετέχει στη συζήτηση ή στην ψηφοφορία, όπως ορίζεται και στην Πολιτική Πρόληψης Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει επί της πολιτικής αποδοχών. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, καταχωρείται στο ΓΕΜΗ και καθίσταται διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (www.papoutsanis.gr) για όλο το διάστημα ισχύος της, χωρίς χρέωση.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών διαρκεί τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει, ετησίως,

να αξιολογεί εάν η πολιτική αποδοχών επιτυγχάνει το στόχο της και συνεχίζει να εξυπηρετεί την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Εάν όχι, θα την αναθεωρεί προτείνοντας τις κατά την κρίση του αναγκαίες αλλαγές. Σε κάθε περίπτωση, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο, στο σχετικό σχέδιο απόφασης που υποβάλλεται προς τη Γενική Συνέλευση, περιγράφει και αιτιολογεί αναλυτικά τις προτεινόμενες μεταβολές. Παράλληλα, επεξηγεί τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων τόσο επί της Πολιτικής Αποδοχών όσο και επί των Εκθέσεων Αποδοχών, όπως αυτές διατυπώθηκαν από την τελευταία σχετική ψηφοφορία της Γενικής Συνέλευσης και εφεξής.

1.4 Τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της παρούσας

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή ότι τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, όπως και κάθε εργαζόμενος της Εταιρείας, πρέπει να αμείβονται με τρόπο εύλογο και δίκαιο, λαμβάνοντας υπόψη τις ευθύνες της θέσης τους, τη συνεισφορά και την απόδοσή τους. Παράλληλα, το πλαίσιο των αποδοχών διαμορφώνεται κατά τρόπο ώστε η Εταιρεία να μπορεί να προσελκύει και να διατηρεί τα πλέον κατάλληλα στελέχη για κάθε θέση, προς εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιώσιμης ανάπτυξής της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη στοιχεία σχετικά με τη δομή και το επίπεδο των αποδοχών που παρέχονται στο σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας κατά τη θέσπιση και την αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται, στον βαθμό που είναι εφικτό, η διατήρηση συνοχής στις πρακτικές και στη δομή των παροχών της Εταιρείας. Παράλληλα, αναγνωρίζεται ότι η δομή των αποδοχών των ανώτατων στελεχών διαφοροποιείται αναπόφευκτα από εκείνη των λοιπών εργαζομένων, λόγω του αυξημένου επιπέδου ευθύνης που φέρουν και των σημαντικών επιπτώσεων που οι αποφάσεις και οι ενέργειές τους δύνανται να έχουν στην πορεία και στα αποτελέσματα της Εταιρείας.

Επιπλέον, οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω της φύσης του ρόλου και των αρμοδιοτήτων τους, δεν είναι δομικά συγκρίσιμες με τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ούτε με εκείνες των λοιπών στελεχών και εργαζομένων της Εταιρείας.

2 ΕΙΔΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

2.1 Σταθερές αποδοχές

Είναι οι αποδοχές εκείνες των οποίων η καταβολή είναι κατ' αρχήν βέβαιη, συμβάλλει στην προσέλευση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών και περιλαμβάνουν:

- α. Μισθό ή αμοιβή σε χρήματα.
- β. Αμοιβή διά ορισμένης συνεισφοράς σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.
- γ. Αμοιβή σε είδος, υπό μορφή για παράδειγμα μετοχών ή δικαιωμάτων απόκτησης μετοχών ορισμένου αριθμού, όταν αυτά προβλέπονται ως τακτική αποδοχή άνευ ετέρου, και όχι βάσει επίτευξης στόχου ή επέλευσης γεγονότος.

2.2 Μεταβλητές αποδοχές

Είναι οι αποδοχές εκείνες των οποίων η καταβολή είναι κατ' αρχήν αβέβαιη, συναρτώμενη με την επίτευξη στόχων ή την επέλευση γεγονότων, και περιλαμβάνουν:

- α. Επιμίσθιο σε μετρητά, συμμετοχή μελών Διοικητικού Συμβουλίου στα κέρδη της Εταιρείας.
- β. Προγράμματα διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων αγοράς μετοχών.

2.3 Άλλες παροχές

Πρόκειται για παροχές κατ' αρχήν μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως (κάλυψη δαπανών στελεχών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους), όπως πρόγραμμα ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, έξοδα μετακίνησης, καυσίμου, έξοδα παράστασης, χρήση αυτοκινήτου και άλλα, σύμφωνα και με τις πρακτικές της αγοράς.

Κατωτέρω εξειδικεύεται ποια στελέχη, για ποιους λόγους, με ποια κριτήρια λαμβάνουν ποιες αποδοχές, και τη σχέση αυτών μεταξύ τους.

3 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

3.1 Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, Γενικός Διευθυντής

Τα όσα προβλέπονται κατωτέρω για τον Γενικό Διευθυντή, εφαρμόζονται σε αυτόν είτε είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Διευθύνων Σύμβουλος), είτε όχι. Επιπλέον, εφαρμόζονται και στον αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή – αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλο, εάν υπάρχει.

Προβλέψεις για τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορούν να ενσωματώνονται κατά τη σύναψη ή μεταγενέστερα στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας (ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής) τους, αφού βέβαια έχει

ληφθεί η σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και νοουμένου ότι συνάδουν με την παρούσα.

Οι υφιστάμενες τέτοιες συμβάσεις, εφόσον συνάδουν με την παρούσα πολιτική, δεν απαιτείται να εγκριθούν εκ νέου.

3.1.1 Σταθερές Αποδοχές

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερές αποδοχές στο πλαίσιο σχέσης εξηρημένης εργασίας (ή, κατά περίπτωση, παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών) που έχουν με την Εταιρεία ή του τυχόν προγράμματος διάθεσης μετοχών – δικαιωμάτων μετοχών. Δεν λαμβάνουν χωριστή σταθερή αμοιβή υπό την ιδιότητά τους των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές αντικατοπτρίζουν το εύρος των καθηκόντων τους και των ευθυνών που αναλαμβάνουν, υπό το πρίσμα των κρατούντων στην αγορά και της ανάγκης της Εταιρείας να προσελκύει και να διατηρεί υψηλού επιπέδου εκτελεστικά στελέχη.

Οι σταθερές αποδοχές επαναξιολογούνται τουλάχιστον μία φορά ετησίως λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους, την πορεία της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένων των βασικών οικονομικών μεγεθών της όπως τον κύκλο εργασιών, τα κέρδη προ φόρων και το σύνολο του ενεργητικού της, την πορεία της οικονομίας, τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς, αλλά και τα επίπεδα αποδοχών της αγοράς εργασίας. Μετά τη σχετική επαναξιολόγηση είναι επιτρεπτή η αναπροσαρμογή των σταθερών αποδοχών με αντίστοιχη τροποποίηση της σχετικής σύμβασης εξηρημένης εργασίας (ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών) ή/και του προγράμματος διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων αγοράς μετοχών. Στόχος είναι οι σταθερές αποδοχές να διαμορφώνονται σε ανταγωνιστικό επίπεδο, ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα προσέλκυσης και διατήρησης στελεχών που διαθέτουν τις απαιτούμενες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρία και επαγγελματική συμπεριφορά που είναι αναγκαίες για την επίτευξη της στρατηγικής της Εταιρείας. Αποδοχές υψηλότερες του μέσου όρου της αγοράς δύνανται να προβλέπονται για ρόλους αυξημένης στρατηγικής σημασίας ή υψηλής εξειδίκευσης, καθώς και σε περιπτώσεις προσώπων με ιδιαίτερα σημαντική εμπειρία και αποδεδειγμένη συνεισφορά στην απόδοση και ανάπτυξη της Εταιρείας.

3.1.2 Μεταβλητές αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται βάσει στόχων, οι οποίοι ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης

Υποψηφιοτήτων . Οι αποδοχές αυτές συνδέονται με την ατομική απόδοση του στελέχους καθώς και με τις επιδόσεις της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται η συνέπεια, η διαφάνεια και η ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους της κατά την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο (χωρίς συμμετοχή κάθε φορά του στελέχους στο οποίο η απόφαση αφορά), λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, αποφασίζει ανά στέλεχος συγκεκριμένους στόχους μίας ή περισσότερων κατηγοριών, το είδος και το μέγεθος των μεταβλητών αποδοχών που συνδέονται με την επίτευξή τους, εάν το είδος ή/και το μέγεθος των μεταβλητών αποδοχών μεταβάλλεται βαθμιαία σε σύνδεση με το βαθμό επίτευξης των στόχων ή εάν η επίτευξη/μη επίτευξη στόχου οδηγεί στη λήψη/μη λήψη μεταβλητής αποδοχής, και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δύναται να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη χρονική περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός (π.χ. bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων), για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαίτερος σημαντική η θετική συμβολή του στελέχους, εφόσον το γεγονός αυτό επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την κερδοφορία και τις προοπτικές της Εταιρείας. Στην περίπτωση κατά την οποία η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, όπως περιγράφεται ανωτέρω, το ύψος αυτών καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ενδεικτικά οι στόχοι αυτοί δύνανται να είναι:

α. οικονομικοί, δηλαδή επίτευξη ορισμένου EBITDA, ή πωλήσεων, ή μείωσης εξόδων, ή κερδοφορίας, ή ταμειακών ροών κλπ.,

β. σχετιζόμενοι με την πορεία της τιμής της μετοχής,

γ. ολοκλήρωσης έργου, δηλαδή ορισμένης συναλλαγής/συνεργασίας της Εταιρείας, ορισμένης αναβάθμισης της παραγωγικής της δυνατότητας, σχεδιασμού ή/και εισαγωγής στην αγορά ορισμένου νέου προϊόντος,

δ. άλλοι ποιοτικοί στόχοι σχετιζόμενοι με ζητήματα όπως για παράδειγμα, μερίδια αγοράς, την ικανοποίηση των τελικών καταναλωτών ή/και άλλων πελατών της Εταιρείας, το περιβαλλοντικό αποτύπωμα της Εταιρείας, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της, η ποιότητα των συστημάτων εσωτερικού της ελέγχου κλπ.

Τα προγράμματα διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, καθ' ό μέτρο αφορούν σε στελέχη που εμπíπτουν στην παρούσα και αποτελούν μεταβλητές αποδοχές, μπορούν να έχουν διάρκεια έως τέσσερα έτη, με πρόβλεψη άσκησης των δικαιωμάτων ή λήψης των μετοχών (πάντοτε υπό την προϋπόθεση επίτευξης των στόχων) σε ένα ή περισσότερα χρονικά σημεία της διάρκειάς τους.

Δεν είναι υποχρεωτικό στο πλαίσιο τέτοιων προγραμμάτων να ορίζεται ελάχιστη περίοδος διακράτησης μετοχών. Τέτοια προγράμματα μπορούν να αφορούν μέχρι στο μέγιστο αριθμό μετοχών ή/και δικαιωμάτων που η κείμενη νομοθεσία επιτρέπει και με τιμή απόκτησης μετοχών ή/και άσκησης δικαιωμάτων μέχρι την ελάχιστη που η κείμενη νομοθεσία επιτρέπει.

Ολόκληρες οι μεταβλητές αποδοχές, ή οποιοδήποτε ποσοστό αυτών, μπορεί να αποτελούνται από μετοχές ή δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών.

Η διαπίστωση της επίτευξης ή μη των στόχων γίνεται με ειδική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Εάν η απόφαση αυτή ενέχει οποιοδήποτε είδους ποιοτική αξιολόγηση (π.χ. βελτίωση δεικτών ικανοποίησης προσωπικού ή καταναλωτών), σε αντίθεση με απλή διαπίστωση συνδρομής προϋποθέσεων που προκύπτουν ποσοτικά κατά τρόπο αδιαμφισβήτητο (π.χ. ποσοστιαία αύξηση κερδοφορίας), δεν συμμετέχει το στέλεχος στις μεταβλητές αποδοχές του οποίου οι στόχοι αυτοί διαδραματίζουν ρόλο.

Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για τον εκτελεστικό πρόεδρο, εκτελεστικό αντιπρόεδρο και τον γενικό διευθυντή ή διευθύνοντα σύμβουλο ορίζεται σε ποσοστό έως 300% των σταθερών αποδοχών και για τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου σε ποσοστό έως 200% των σταθερών αποδοχών.

Διευκρινίζεται ότι για την περίπτωση προγραμμάτων διάθεσης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή δωρεάν μετοχών η αξία της παροχής θα υπολογίζεται κατά την ημερομηνία χορήγησης (grant) των δικαιωμάτων ή λήψης δεσμευτικής απόφασης για τον αριθμό και τις προϋποθέσεις χορήγησης των δωρεάν μετοχών αντίστοιχα, και θα υπολογίζεται βάσει της τιμής κλεισίματος της μετοχής την ημέρα εκείνη (μείον την τιμή άσκησης δικαιώματος στην περίπτωση δικαιωμάτων προαίρεσης) ή με άλλον αποδεκτό τρόπο κατά τα κρατούντα στην οικονομική επιστήμη.

3.1.3 Λοιπές παροχές

Η Εταιρεία, στο πλαίσιο της δημιουργίας ανταγωνιστικού πακέτου παροχών, δύναται να παρέχει με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (στη λήψη της οποίας δεν συμμετέχει το στέλεχος που θα λάβει τις παροχές) μίγμα λοιπών παροχών, όπως εταιρικό όχημα, ή/και κινητό τηλέφωνο ή/και κάλυψη των τελών χρήσης του ή/και αποζημίωση καυσίμων, ομαδική ή/και ατομική ασφάλιση υγείας (που περιλαμβάνει συζύγους και τέκνα), συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και λοιπές παροχές.

Επιπλέον, αποζημιώνονται τα γενόμενα έξοδα που είναι απαραίτητα στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων των στελεχών.

3.1.4 Ανάκτηση και αναβολή μεταβλητών αποδοχών

Η παρούσα πρόβλεψη δεν επηρεάζει τις ήδη αναληφθείσες νομικά δεσμευτικές υποχρεώσεις της Εταιρείας.

Οι μεταβλητές αποδοχές που έχουν καταβληθεί ανακτώνται στην περίπτωση κατά την οποία το στέλεχος τέλεσε αξιόποινη πράξη με δόλο, η οποία ζημίωσε την Εταιρεία, ή προκάλεσε με δόλο ζημία στην Εταιρεία.

Οι μεταβλητές αποδοχές, η καταβολή των οποίων έχει ήδη αποφασισθεί και γνωστοποιηθεί στον λήπτη τους, αναβάλλονται σε περίπτωση που:

- α. Συντρέχει ή εξετάζεται εάν συντρέχει λόγος ανάκτησής τους, ή
- β. η καταβολή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, ή
- γ. λόγω απρόοπτης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών η καταβολή τους καθίσταται πολύ επαχθής για την Εταιρεία.

Οι μεταβλητές αποδοχές ανακτώνται ή αναβάλλονται σε κάθε άλλη περίπτωση που υπάρχει νόμιμη υποχρέωση προς τούτο.

Την πλήρωση των ανωτέρω, καθώς και το χρόνο αναβολής και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα, διαπιστώνει και αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο χωρίς τη συμμετοχή του θιγόμενου στελέχους.

3.2 Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνον σταθερές αποδοχές σε χρήματα, προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων αναλόγως του τομέα παρακολούθησης ή/και τυχόν άλλων ειδικών θεμάτων που τους έχουν ανατεθεί. Στην εν λόγω αμοιβή συμπεριλαμβάνεται τυχόν συμμετοχή στις επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, με εξαίρεση την Επιτροπή Ελέγχου.

Σε κάθε περίπτωση, οι τυχόν καταβαλλόμενες αμοιβές δεν δύνανται να θίγουν ή να επηρεάζουν τα κριτήρια της ανεξαρτησίας τους.

Ειδικότερα, για τη συμμετοχή στην Επιτροπή Ελέγχου δύναται να προβλέπεται πρόσθετη ετήσια αμοιβή για τον Πρόεδρο και τα μέλη αυτής, το ύψος της οποίας καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα ανωτέρω καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, στην οποία δεν συμμετέχει κάθε φορά το μέλος του οποίου οι αποδοχές καθορίζονται, λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.

Έξοδα μετακίνησης, διαμονής ή λοιπά σχετικά έξοδα σχετικά με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημιώνονται στο κόστος.

Τα επίπεδα αμοιβών και αυξήσεων καθορίζονται αφού ληφθούν υπόψη τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς, η ανάγκη διασφάλισης ότι τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώση και εμπειρία, ο χρόνος που απαιτείται να διατίθεται για τον εν λόγω ρόλο, καθώς και τυχόν αυξήσεις στο εύρος ή στο αντικείμενο των αρμοδιοτήτων τους.

4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στην παρούσα εξετάζονται οι συμβάσεις των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, οι οποίες αφορούν την παροχή εργασίας ή υπηρεσιών προς την Εταιρεία, ήτοι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή εντολής υπό την ιδιότητα μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Συμβάσεις με άλλα αντικείμενα δεν εμπíπτουν στην παρούσα, αλλά εξετάζονται υπό το πρίσμα των τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 99 επ. του ν. 4548/2018 και στον εσωτερικό κανονισμό της Εταιρείας.

Οι συμβάσεις της Εταιρείας εξηρημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να έχουν είτε ορισμένη είτε αόριστη διάρκεια, κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου (μη συμμετέχοντος του συμβαλλόμενου στελέχους). Οι συμβάσεις καταγγέλλονται υπό τις προϋποθέσεις και με τις προθεσμίες που θέτει η εφαρμοστέα εργατική νομοθεσία και γενικότερα οι εφαρμοστέες διατάξεις του αστικού δικαίου. Με την καταγγελία τους δεν θα συνδέονται πληρωμές καθ' υπέρβαση των όσων αναγκαστικά προβλέπει η κείμενη νομοθεσία.

5 ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Είναι δυνατή σε εξαιρετικές περιστάσεις η παρέκκλιση από την πολιτική αποδοχών προσωρινά ή για συγκεκριμένες περιπτώσεις, εφόσον αυτή είτε είναι αναγκαία για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της είτε για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Ενδεικτικές περιπτώσεις είναι οι περιπτώσεις που τέτοια παρέκκλιση απαιτείται για την πρόσληψη ή διατήρηση εξόχως ικανού στελέχους. Η παρέκκλιση αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο με ειδική απόφασή του. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά στο ποσοστό που οι μεταβλητές αποδοχές αντιπροσωπεύουν επί των σταθερών αποδοχών, το οποίο μπορεί να ανέλθει στην περίπτωση αυτή έως 400% για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο, Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και Γενικό Διευθυντή ή Διευθύνοντα Σύμβουλο και έως 300% για τα υπόλοιπα εκτελεστικά μέλη.