
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	3
1.1 Συνεισφορά πολιτικής αποδοχών στην επιχειρηματική στρατηγική, στα 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 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	7
3.1 Εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου, γενικός διευθυντής.....	7
3.2 Μη εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου	11
4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	12
5 ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	13

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.

Ταυτόχρονα, η εξυπηρέτηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και η βιωσιμότητα της απαιτούν να αμείβονται τα ανώτατα στελέχη αυτής εντός λελογισμένου πλαισίου, που αφενός παρέχει την αναγκαία ευελιξία ώστε οι αποδοχές να κινητροδοτούν τα ως άνω στελέχη με κίνητρα συμβατά με τη δυναμική επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, αλλά αφετέρου οριοθετεί τα κίνητρα ώστε να μη γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ βραχυπροθέσμων αποτελεσμάτων αλλά σε βάρος της μακροπρόθεσμης υγιούς 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 με τρόπο διαφανή να συνεισφέρει ώστε στις ανώτατες θέσεις ευθύνης να υπάρχει δυνατότητα να δίδονται τα κατάλληλα κίνητρα από πλευράς αμοιβών, ώστε να μπορεί η Εταιρεία να προσελκύσει ανθρώπινο δυναμικό υψηλής ποιότητας, με ταυτόχρονο μετριασμό στρεβλών κινήτρων σε επίπεδο αποδοχών. Επιτυγχάνοντας το στόχο αυτό η πολιτική αποδοχών υπηρετεί την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και η βιωσιμότητα της από τη σκοπιά που περιεγράφηκε ανωτέρω.

Το στόχο αυτό η πολιτική αποδοχών τον επιτυγχάνει κυρίως διά της θέσπισης διαδικασιών για την λήψη αποφάσεων επί των αποδοχών, δίκαιων ορίων στις σχέσεις μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, κανόνων για την αναβολή και ανάκτηση των μεταβλητών αποδοχών, λήψη από μη εκτελεστικά μέλη διοικητικού συμβουλίου μόνον χρηματικών σταθερών αποδοχών, αλλά και γενικά διά της παροχής ενός συνεκτικού πλαισίου όσον αφορά στις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

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 θα κληθούν να συμφωνήσουν ότι η παρούσα πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της σύμβασης εργασίας τους ή παροχής υπηρεσιών ή της όποια 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 βεβαίως 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 καταρτίστηκε.

Ως σημαντική αμοιβή ή παροχή κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ.2 περ, α' του ν.4706/2020 ορίζεται αυτή που ξεπερνά ετησίως το εκατό τοις εκατό (100%) των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών που λαμβάνει το πρόσωπο του οποίου η ανεξαρτησία αξιολογείται για τη συμμετοχή του στο διοικητικό συμβούλιο ή/και για την συμμετοχή του σε επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου ή σε ανεξάρτητες επιτροπές.

Επί αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών, το διοικητικό συμβούλιο στο οικείο σχέδιο απόφασης θα περιγράφει και θα επεξηγεί όλες τις μεταβολές, όπως και επίσης τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών, αλλά και επί των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών στη γενική συνέλευση και εντεύθεν.

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 εκκινεί από την αφετηρία ότι οι εμπύπτοντες στο πεδίο εφαρμογής της, όπως και κάθε απασχολούμενος στην Εταιρεία, δέον είναι να αμείβονται εύλογα και δίκαια με βάση τις ευθύνες τους, τη συνεισφορά τους, την απόδοσή τους και την ανάγκη, προς εξυπηρέτηση των μακροπροθέσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας, να μπορεί αυτή να προσελκύει και να κρατά το καταλληλότερο πρόσωπο για την κάθε θέση.

Το διοικητικό συμβούλιο λαμβάνει στοιχεία για τη δομή και το επίπεδο ευρύτερα των παρεχόμενων αποδοχών στο προσωπικό της Εταιρείας, τα οποία λαμβάνει υπόψη στη θέσπιση και αναθεώρηση της παρούσας. Έτσι, επιδιώκει κατά το δυνατό να εξασφαλίσει συνοχή στις πρακτικές και δομή παροχών της Εταιρείας, αναγνωρίζοντας όμως ότι η δομή των παροχών των ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας είναι κατ' ανάγκη άλλη από αυτή των απασχολούμενων σε λιγότερο υψηλές θέσεις, λόγω των ευθυνών των πρώτων και των σημαντικών, θετικών ή αρνητικών, επιπτώσεων που μπορούν να έχουν στην πορεία της Εταιρείας.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου, από τη φύση του ρόλου και των ευθυνών των τελευταίων στην Εταιρεία, δεν είναι δομικά συγκρίσιμες με αυτές των εκτελεστικών μελών και 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 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. Επιμίθιο 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 ετησίως λαμβάνοντας υπόψη την πορεία της οικονομίας, τα επίπεδα αποδοχών της αγοράς εργασίας, αλλά και την πορεία της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των βασικών οικονομικών μεγεθών της όπως τον κύκλο εργασιών, τα κέρδη προ φόρων και το σύνολο του ενεργητικού της. 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. Η αναπροσαρμογή (αύξηση) δεν υπερβαίνει το 10% των σταθερών

αποδοχών το έτος ή το 30% συνολικά στην τριετία, συγκρίνοντας δηλαδή τις σταθερές αποδοχές στην αρχή και στο τέλος της τριετίας, ανά πρόσωπο.

Από τις σταθερές αποδοχές τουλάχιστον το 30% είναι σε χρήματα, ενώ το υπόλοιπο μπορεί να είναι σε οποιαδήποτε από τις μορφές που αναφέρονται ανωτέρω υπό 2.1.

Επί του παρόντος δεν υφίσταται συμπληρωματική σύνταξη ή πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης των προσώπων που εμπίπτουν στην πολιτική αποδοχών.

3.1.2 Μεταβλητές αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται βάσει ετησίων στόχων, οι οποίοι ορίζονται το αργότερο έως την 1η Απριλίου του έτους αναφοράς. Οι στόχοι κατ' έτος αναφοράς τίθενται το νωρίτερο την 1 Νοεμβρίου του προηγούμενου έτους, με εξαίρεση τα προγράμματα διάθεσης μετοχών ή δικαιωμάτων αγοράς μετοχών, όπου οι στόχοι επιτρέπεται να τίθενται εκ των προτέρων για χρονική περίοδο τετραετίας κατά μέγιστο.

Σε περίπτωση τροποποίησης της πολιτικής αποδοχών μετά την 1^η Απριλίου ορισμένου έτους, είναι δυνατόν να τροποποιείται η σχετική απόφαση του διοικητικού συμβουλίου για τις μεταβλητές αποδοχές βάσει των ετήσιων στόχων για το έτος εκείνο, σύμφωνα με τις εγκριθείσες τροποποιήσεις της πολιτικής αποδοχών, εντός τριάντα (30) ημερών από την έγκριση των τροποποιήσεων της πολιτικής αποδοχών από την γενική συνέλευση.

Το διοικητικό συμβούλιο (χωρίς συμμετοχή κάθε φορά του στελέχους στο οποίο η απόφαση αφορά) λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις της επιτροπής αποδοχών 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.

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 200% των σταθερών αποδοχών και για τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου σε ποσοστό έως 150% 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 στη βάση πραγματικής κατανάλωσης, 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 τους.

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.

Τη συνδρομή 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, έως 15.000 ευρώ κατ' έτος, 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.

Εάν μη εκτελεστικό μέλος είναι πρόεδρος ή αντιπρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου, δύναται να λαμβάνει επιπλέον έως 10.000 ευρώ κατ' έτος.

Για τη συμμετοχή τους στην επιτροπή ελέγχου μπορούν να λάβουν επιπλέον, ο μιν πρόεδρος αυτής ετήσια αμοιβή έως 20.000 ευρώ, τα δε μέλη αυτής ετήσια αμοιβή έως 15.000 ευρώ.

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.

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

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

Στην παρούσα εξετάζονται οι συμβάσεις εκείνες των προσώπων που emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, οι οποίες αφορούν στην παροχή εργασίας και υπηρεσιών από αυτούς προς την Εταιρεία, δηλαδή συμβάσεις εξηρημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή εντολής ως μέλους διοικητικού συμβουλίου. Συμβάσεις με άλλα αντικείμενα δεν emπίπτουν στην παρούσα, αλλά εξετάζονται βεβαίως 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.