

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Ως αναθεωρημένη υποβάλλεται για να εγκριθεί με τις προτεινόμενες τροποποιήσεις της προς την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 21^{ης} Ιουνίου 2023

ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

1. Εισαγωγή	3
2. Σκοπός και αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών	3
3. Πεδίο εφαρμογής	5
4. Περιεχόμενο πολιτικής αποδοχών	5
I. Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	
II. Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	
5. Έγκριση - αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών	11
6. Διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών	11
7. Διατυπώσεις δημοσιότητας πολιτικής αποδοχών - Έκθεση αποδοχών	12
8. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών	12
9. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.	12

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «MEVACO ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και το διακριτικό τίτλο «MEVACO Α.Ε.» (καλουμένης εφεξής για λόγους συντομίας ως «Εταιρεία»), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις 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 στην εν μέρει τροποποίηση και αναμόρφωση της υφισταμένης και εν ισχύ Πολιτικής Αποδοχών (σύμφωνα με το άρθρο 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018), τις εν λόγω δε προτάσεις μετά της αναμορφωμένης (αναθεωρημένης) Πολιτικής Αποδοχών πρόκειται να υποβάλει προς συζήτηση και έγκριση στην ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, που έχει συγκληθεί για την 21^η Ιουνίου 2023.

1.2 Η αναμορφωμένη Πολιτική Αποδοχών καταρτίστηκε με την επιμέλεια και συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προκειμένου να διασφαλισθεί στο έπακρον η διαφάνεια, η ορθότητα, η αναλογικότητα, η αντικειμενικότητα, το δίκαιο και εύλογο των προτεινομένων προς καταβολή αμοιβών και να αποφευχθούν τυχόν επηρεασμοί ψυχολογικού περιεχομένου.

1.3 Η προτεινόμενη αναμορφωμένη Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και έχει σχεδιασθεί ενδελεχώς κατόπιν εκτεταμένης έρευνας και προγραμματισμού κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να ευθυγραμμίζει τις καταβαλλόμενες αποδοχές με την κερδοφορία και τις εν γένει επιδόσεις της Εταιρείας, την επάρκεια κεφαλαίων, την ανταγωνιστικότητα και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη αυτής, με γνώμονα την μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας και την βέλτιστη προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος.

2. Σκοπός – Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών

2.1 Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών έγκειται:

(α) στην εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο,

(β) στον καθορισμό του ειδικότερου πλαισίου και των βασικών αρχών, θεμελιωδών κανόνων και εν γένει κατευθυντήριων γραμμών τις οποίες ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία

διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,

(γ) στη διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές προς τα υπαγόμενα σε αυτή πρόσωπα είναι ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες και την απόδοση των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται,

(δ) στην αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, λόγω της καταβολής υπέρογκων αποδοχών, οι οποίες δεν συμβαδίζουν με τις κρατούσες οικονομικές συνθήκες και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει τη δραστηριότητά της.

(ε) ο προσδιορισμός των διαφορετικών συνιστωσών για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας

(στ) η καθιέρωση ενός εύλογου και δίκαιου επιπέδου αποδοχών που στοχεύει στη επίτευξη τόσο μακροπρόθεσμων, όσο και βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον

Στόχος της Πολιτικής Αμοιβών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, αλλά και να εξυπηρετεί το στρατηγικό όραμα της Εταιρείας, τους μετόχους και τον ευρύτερο κύκλο των ενδιαφερόμενων μερών.

2.2 Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών:

(α) προάγει την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας,

(β) ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια και αξιοκρατία στους κόλπους της Εταιρείας, εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και αποτρέπει τις καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων,

(γ) συμβάλλει στη διασφάλιση, στα υψηλότερα επίπεδα, της κεφαλαιακής επάρκειας, της ρευστότητας και της βιωσιμότητας της Εταιρείας,

(δ) ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders) και τέλος

(ε) παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση νέων καθώς και τη διατήρηση των πλέον ικανών και κατάλληλων (fit and proper) συμβούλων με υψηλή θεωρητική και εν γένει ακαδημαϊκή κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία, αξιόλογες ικανότητες και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

(στ) ενισχύει τη δημιουργία ενός συστήματος δικαιοσύνης και αναλογικότητας στις καταβαλλόμενες αποδοχές πάντοτε με γνώμονα την ιεραρχική δομή και την σπουδαιότητα της εκάστοτε θέσης

2.3 Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, η Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται με:

(α) το μέγεθος, τη δομή και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας και

(β) τη φύση, την κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων αυτής.

(γ) το περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει τη δράση της.

Η Διοίκηση της Εταιρείας τάσσεται ρητώς υπέρ της υιοθέτησης μίας απλής, σαφούς, επαρκώς προσδιορισμένης, εύληπτης πλην όμως ευέλικτης Πολιτικής Αποδοχών και αποφεύγει τις περίπλοκες και μεταβλητές δομές 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 και τις προτεραιότητες κατά τη διαδικασία προσδιορισμού των καταβαλλομένων αμοιβών.

3. Πεδίο εφαρμογής

3.1 Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας:

(α) ισχύει για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (ενός ή περισσότερων εφόσον υφίστανται) και του τυχόν Αναπληρωτή τους, καθώς και των τρίτων μη μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν στις Επιτροπές της Εταιρείας (Επιτροπή Ελέγχου ή ΕΠΑΥ)

(β) δεν εφαρμόζεται σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (πχ. Γενικός Διευθυντής, ή Αναπληρωτής αυτού ή διοικητικά στελέχη όπως αυτά ορίζονται στο ΔΛΠ 24 παράγραφος 9).

4. Περιεχόμενο πολιτικής αποδοχών

I. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται:

(α) σταθερές αποδοχές και

(β) μεταβλητές αποδοχές.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταλαμβάνουν τις θέσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας και του Οικονομικού Διευθυντή της Εταιρείας.

4.1.1 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 εκ των προτέρων κριτήρια,
- ✓ δεν εξαρτώνται από επιδόσεις ή εκπλήρωση στόχων και εν γένει από την οιασδήποτε μορφής απόδοση,

- ✓ χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας, τις αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης, καθώς και τη βαρύτητα και το μέγεθος της ευθύνης του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.
- ✓ Χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και σαφήνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση

4.1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

Μεταξύ των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται:

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

(γ) οι παροχές σε είδος (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος / κινητού τηλεφώνου / φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή / εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας / κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης) σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μέσω του Τμήματος Μισθοδοσίας της Εταιρείας.

4.1.3 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις (π.χ. 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 γενικώς, τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας ειδικώς , καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων αυτής, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση νέων και η διατήρηση των υφιστάμενων συμβούλων που διαθέτουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία για ν' αναπτύξει την δραστηριότητά της.

Αυτονόητο είναι ότι δύναται 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.

4.1.4 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
- (γ) λοιπά προγράμματα παροχής κινήτρων.

Η θέσπιση τέτοιων προγραμμάτων ανήκει στην αρμοδιότητα του εκ του νόμου αρμοδίου εταιρικού οργάνου (Γενική Συνέλευση ή Διοικητικό Συμβούλιο) και αφορά κατά κανόνα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τους Διευθυντές και τα ανώτατα στελέχη της Εταιρείας.

4.1.5 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 δύναται, κατά τη διακριτική του ευχέρεια και κρίση, 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.

4.1.6 Έννοια μεταβλητών αποδοχών (bonus)

Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη των κάθε φορά επιλεγόμενων στόχων με βάση την επιχειρηματική στρατηγική 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 στόχων κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο με την αρωγή και συνδρομή της Οικονομικής Διεύθυνσης της Εταιρείας μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως περαιτέρω κίνητρο και ανταμοιβή για

υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι καθορίζονται και αναθεωρούνται κάθε εταιρική χρήση σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας.

Οι στόχοι απόδοσης της Εταιρείας για το κάθε οικονομικό έτος τίθενται κατά την έναρξη της Εταιρικής χρήσης με συνεργασία της Διοίκησης και της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών με σκοπό την ρεαλιστική, πραγματοποιήσιμη και εφικτή στοχοθεσία.

Στο τέλος κάθε οικονομικού έτους αξιολογείται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με την κατάρτιση σχετικής έκθεσης η απόδοση των εκτελεστικών μελών αυτού και εξετάζεται η επίτευξη και η καλή εκπλήρωση των τεθέντων στόχων, λαμβανομένου πάντοτε υπόψιν του εκάστοτε διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών της αγοράς, ώστε να προκύπτει η ορθή αξιολόγηση της δράσης των ως άνω προσώπων. Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών και το ύψος αυτών αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σε ειδική συνεδρίαση, επί τη βάση της ως άνω αξιολόγησης.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους.

Για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψιν η αποτελεσματική οργάνωση και προγραμματισμός των εργασιών, η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η ορθή θέση και αξιολόγηση στόχων και προτεραιοτήτων, η εξεύρεση αποτελεσματικών ή/και καινοτόμων λύσεων, η άμεση και αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων, η έγκαιρη ολοκλήρωση των τεθέντων χρονοδιαγραμμάτων, η συνέπεια, η αποτελεσματικότητα, το πνεύμα συνεργασίας και η ευελιξία κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρεία, όπερ σημαίνει ότι η καταβολή μπορεί να μην λάβει χώρα σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν επιτύχει ικανοποιητική κερδοφορία ή επίτευξη συγκεκριμένου ποσοστού αναφορικά με την αύξηση του κύκλου εργασιών κλπ.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται σε χρήμα.

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.

Οι μεταβλητές αποδοχές δύνανται αποτυπώνονται ως ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών ωστόσο σε καμία περίπτωση ωστόσο το ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει σε ετήσια βάση το ποσό των εκατό χιλιάδων ευρώ ανά εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα του τρόπου απασχόλησής του (είτε μέσω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής).

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

II. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.2 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, ενώ σε καμία περίπτωση το ύψος των αποδοχών που καταβάλλονται σε αυτά δεν μπορεί να υπερβαίνει σε ετήσια βάση το ποσό των εβδομήντα χιλιάδων ευρώ ανά μέλος .

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

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

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 ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

4.2Α 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.

4.3 Σημαντικότητα της αμοιβής

Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 2 , στοιχείο α , του άρθρου 9 ν.4706/2020 , για τον χαρακτηρισμό ενός μη εκτελεστικού μέλος 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 ουσιαστικά τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

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 Συμβουλίου 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.

4.4 Τρίτα πρόσωπα μη μέλη του ΔΣ που συμμετέχουν σε Επιτροπές

Είναι τέλος δυνατό να οφείλονται σταθερές 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 οποιουδήποτε άλλους παράγοντες, τους οποίους το εν λόγω όργανο θεωρεί σχετικούς.

5. Έγκριση - αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών

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

5.2 Η Διοίκηση της Εταιρείας παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την εφαρμογή και εν γένει 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. Σε περίπτωση επέλευσης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών (οικονομικών, εργασιακών κλπ.) βάσει των οποίων καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση επικαιροποιημένη πρόταση αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών. 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.

6. Διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών

6.1 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 21^η Ιουνίου 2023 (ή την τυχόν επαναληπτική ή μετ' αναβολή αυτής).

7. Διατυπώσεις δημοσιότητας πολιτικής αποδοχών

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

8. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών

8.1 Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της 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 ή για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής της πορείας ή /και την ενίσχυση της βιωσιμότητάς της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στις αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών αυτού.

9. Ετήσια έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.

9.1 Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική Αποδοχών κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

9.2 Η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει κατ' ελάχιστο τις πληροφορίες που ορίζει η παρ. 2 του άρθρου 112 του ν. 4548/2018 και υποβάλλεται προς συζήτηση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την

έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική σε αντίθεση με την ψήφο των μετόχων επί της παρούσας Πολιτικής. 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.

9.3 Μετά τη Γενική Συνέλευση η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, 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.