



**Γ.Ε. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ  
ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

---

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ  
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**ΟΠΩΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΜΕ ΤΗΝ ΜΕ ΑΡΙΘΜ. 1039/02.07.2021  
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΟΥ Δ.Σ.**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ .....	3
2.	ΟΡΙΣΜΟΙ .....	4
3.	ΕΓΚΡΙΣΗ, ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....	5
4.	ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	6
5.	ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ, ΤΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.....	7
6.	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ..	8
7.	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ...	8
8.	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ .....	10
9.	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ .....	10
10.	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ .....	10
11.	ΠΡΟΫΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ.....	13
12.	ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ.....	13
13.	ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....	13

## 1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ

- 1.1. Η παρούσα Πολιτική καταρτίζεται συμφώνως και σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (Α' 104), τις διατάξεις του Ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (Α' 136) και το εφαρμοστικό αυτών νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.
- 1.2. Η παρούσα Πολιτική ορίζει το σύνολο των αρχών, των κριτηρίων και των μεθόδων που εφαρμόζονται κατά τον καθορισμό των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας με την επωνυμία «**Γ.Ε. Δημητρίου Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία**» (εφεξής αναφερόμενη ως η «Εταιρεία»). Η παρούσα Πολιτική περιγράφει κατ' ελάχιστον τα εξής:
- (α) Τον τρόπο με τον οποίο η συγκεκριμένη Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.
  - (β) Τον τρόπο με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της παρούσας Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας.
  - (γ) Τη διάρκεια των συμβάσεων της εταιρείας με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τις ισχύουσες προθεσμίες προειδοποίησης, τα βασικά χαρακτηριστικά της συμπληρωματικής σύνταξης ή των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τους όρους καταγγελίας των συμβάσεων, καθώς επίσης και τις πληρωμές που συνδέονται με την καταγγελία των συμβάσεων.
  - (δ) Τη διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της παρούσας Πολιτικής, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της, με ιδιαίτερη αναφορά στα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων και στο ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών του άρθρου 11 του Ν. 4706/2020.
  - (ε) Τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως προς τις αποδοχές τους.
  - (στ) Τις υφιστάμενες υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς τις αποδοχές τους.

(ζ) Τα κριτήρια βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα ή/και νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας.

1.3. Η παρούσα Πολιτική δεν περιλαμβάνει προβλέψεις για μεταβλητές αποδοχές οποιασδήποτε φύσεως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, κατά συνέπεια, δεν περιλαμβάνει τα οριζόμενα στις περ. β', δ', ε' και στ' της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018.

## 2. ΟΡΙΣΜΟΙ

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, υιοθετούνται οι ακόλουθοι ορισμοί:

**Εταιρεία:** η εταιρεία με την επωνυμία «Γ.Ε. Δημητρίου Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία» και το διακριτικό τίτλο «Γ.Ε. Δημητρίου Α.Ε.Ε.», η οποία εδρεύει στο Αιγάλεω Αττικής, Λεωφόρος Κηφισού αριθ. 6, με αριθμό ΓΕΜΗ 001521501000 και με Α.Φ.Μ. 094190859 Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ Αθηνών.

**Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου:** τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

**Μη εκτελεστικά μέλη:** τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία δεν έχουν εκτελεστικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη διαχείριση της Εταιρείας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται, πλην των γενικών καθηκόντων που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Βάσει των εν λόγω γενικών καθηκόντων, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι επιφορτισμένα με τον ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση.

**Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη:** τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τα οποία, κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020. Ειδικότερα, ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται ανεξάρτητο, εφόσον κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του δεν κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη αντικειμενική κρίση του.

**Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας:** η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας είναι τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Δύο (2) από τα μέλη της ως άνω Επιτροπής είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της ως Επιτροπή Αποδοχών, η ως άνω Επιτροπή: (α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, (β) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που emίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και (γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση αυτής.

**Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας:** ο Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας που καταρτίζεται συμφώνως και σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο άρθρο 14 του ν. 4706/2020.

**Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης:** ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 4706/2020. Ο Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας απαιτείται να έχει καταρτισθεί από φορέα εγνωσμένου κύρους.

### **3. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

- 3.1. Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Η ψήφος των μετόχων επί της παρούσας Πολιτικής είναι δεσμευτική.
- 3.2. Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την παρούσα Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) ημερολογιακά έτη από την έγκρισή της. Η παρούσα Πολιτική, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της, ισχύουν από την έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

- 3.3. Η Πολιτική Αποδοχών αναρτάται, όπως ισχύει κάθε φορά, επικαιροποιημένη, στον επίσημο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας ([www.gedsa.gr](http://www.gedsa.gr)).
- 3.4. Η Εταιρεία (μέσω του Διοικητικού Συμβουλίου) παρακολουθεί την ορθή εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής και προβαίνει σε αξιολόγησή της σε τακτική βάση και, σε κάθε περίπτωση, ανά δύο (2) ημερολογιακά έτη. Κατ' εξαίρεση, η Εταιρεία αξιολογεί και αναθεωρεί την παρούσα Πολιτική εκτάκτως, ήτοι σε χρονικό σημείο προγενέστερο της παρέλευσης της ως άνω προθεσμίας των δύο (2) ετών, σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής του ισχύοντος σχετικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Κατά την επανεξέταση του σχεδιασμού και της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τις συστάσεις της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και τυχόν άλλων εξωτερικών φορέων.

#### **4. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

- 4.1. Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας διέπεται από τις αρχές της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας και είναι σύμφωνη με τα προβλεπόμενα στο Καταστατικό της Εταιρείας, στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετείται και εφαρμόζεται από αυτή. Η παρούσα Πολιτική αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- 4.2. Η παρούσα Πολιτική επιδιώκει την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ των μετόχων και της διοίκησης της Εταιρείας. Ειδικότερα, η παρούσα Πολιτική προωθεί την κερδοφορία και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας σε μακροπρόθεσμη βάση. Ακόμη, επιδιώκει την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης της Εταιρείας. Οι αυξήσεις των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συστήνεται να ευθυγραμμίζονται με την εξέλιξη των αποδοχών, εν γένει, του εργατικού δυναμικού της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο, ώστε οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (νέων και υφιστάμενων μελών) να είναι ικανές να προσελκύουν, αλλά και να διατηρούν, άτομα που πληρούν αποτελεσματικά το σύνολο των κριτηρίων που θεσπίζονται με την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- 4.3. Οι αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, την πολυπλοκότητα της δράσης της, την έκταση των αρμοδιοτήτων τους, τον βαθμό της ευθύνης τους, την εταιρική στρατηγική,

τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με απώτερο στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Οι πρόσθετες αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να συνδέονται με την επίτευξη ορισμένων στόχων και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις ετήσιες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις.

- 4.4. Τέλος, η παρούσα Πολιτική στοχεύει στη δημιουργία κινήτρων στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ώστε αυτά να εργάζονται καθημερινά και να επιδιώκουν, με τον καλύτερο και αποδοτικότερο τρόπο και μέσα, την προώθηση του εταιρικού συμφέροντος.

## **5. ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ, ΤΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

- 5.1. Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διασφάλιση του καθορισμού των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με βάση, αφενός, το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό προγραμματισμό της Εταιρείας και, αφετέρου, την οργανική της ανάπτυξη μέσω της δημιουργίας αξίας κατά τα προβλεπόμενα στο στρατηγικό της πλάνο.
- 5.2. Το ύψος των σταθερών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθορίζεται με βάση τον κανόνα της καταβολής εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο, ανά θέση και ρόλο. Κατά τη διαμόρφωση των αποδοχών των μελών, η Εταιρεία λαμβάνει υπ' όψιν το επίπεδο των γνώσεων, των αρμοδιοτήτων και της εμπειρίας που απαιτούνται (ανά θέση και ρόλο) για την επίτευξη συγκεκριμένης απόδοσης, η οποία καθορίζεται βάσει των σχετικών προσδοκώμενων αποτελεσμάτων. Παράλληλα, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι το ύψος των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν υπερβαίνει το αναγκαίο για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους και, σε κάθε περίπτωση, εξυπηρετεί τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, αποθαρρύνοντας, από την μία, την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου και ενθαρρύνοντας, από την άλλη, την συνεχή δημιουργία αξίας.
- 5.3. Η παρούσα Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

## **6. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

- 6.1. Κατά τον σχεδιασμό της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία έλαβε υπ' όψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που ισχύουν για τους εργαζομένους της Εταιρείας. Στόχος της παρούσας είναι, μεταξύ άλλων, η ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ των εργαζομένων της Εταιρείας και των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου.
- 6.2. Η Εταιρεία καθορίζει τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τον κανόνα της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής. Σύμφωνα με την παραπάνω αρχή, η Εταιρεία επιδιώκει να καταβάλει στο πλέον κατάλληλο και αποδοτικό άτομο, ανά θέση και ρόλο, την πλέον δίκαιη και εύλογη αμοιβή. Επιπλέον, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι δίκαιες και ανταγωνιστικές και, ταυτόχρονα, προωθούν τη βιωσιμότητα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.
- 6.3. Στόχος της παρούσας Πολιτικής είναι, τέλος, η διασφάλιση της συνάφειας μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν οι διάφοροι ρόλοι εντός της Εταιρείας.

## **7. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

### **7.1. ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

- (α) Ο παρακάτω Πίνακας (*Πίνακας 1*), ο οποίος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Πολιτικής, περιλαμβάνει τις προβλέψεις για τις αποδοχές του Εκτελεστικού Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας.



## ΠΙΝΑΚΑΣ 1

<b>Στοιχείο</b>	<b>Τρόπος Συνεισφοράς στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας</b>	<b>Εφαρμογή</b>	<b>Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση</b>
<b>Σταθερές Αποδοχές</b>	<p>Απαρτίζονται από την ετήσια Αμοιβή ΔΣ για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο.</p> <p>Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου.</p> <p>Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων του.</p>	<p>Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.</p> <p>Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψιν ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες.</p> <p>Οι αποφάσεις επηρεάζονται από:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους,</li><li>- Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους,</li><li>- Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία.</li></ul>	<p>Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς.</p> <p>Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του Στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία.</p> <p>Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του Στελέχους και της Εταιρείας.</p>
<b>Λοιπές Παροχές και Κάλυψη Επαγγελματικών Δαπανών</b>		<p>Η Εταιρεία δεν καλύπτει παροχές εν γένει, εκτός αυτών που ορίζει ο Νόμος.</p> <p>Η Εταιρεία καλύπτει επαγγελματικές δαπάνες βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.</p>	<p>Η κάλυψη επαγγελματικών δαπανών διεξάγεται βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.</p>
<b>Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών</b>	<p>Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας.</p>	<p>Δεν προβλέπονται στην παρούσα πολιτική αποδοχών.</p>	<p>Δεν προβλέπονται στην παρούσα πολιτική αποδοχών</p>

- (β) Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Στην συνέχεια, οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, μετά από σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

## **8. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης, τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δικαιούνται, υπό την ως άνω ιδιότητά τους, την καταβολή οποιασδήποτε άλλης, πλην της νόμιμης, αποζημίωσης ή πληρωμής από την Εταιρεία.

## **9. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ**

- 9.1. Οι αποδοχές των νέων εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (ήτοι, των μελών που θα αναλάβουν τα καθήκοντά τους μετά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας) καθορίζονται σύμφωνα με τους όρους της παρούσας, από την έγκριση και τη θέση αυτής σε ισχύ, όπως εκάστοτε ισχύει.
- 9.2. Το ύψος των σταθερών αποδοχών εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, όπως αυτές καθορίζονται κατά τη στιγμή της πρόσληψής του, δύναται να ορίζεται κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνεται, σταδιακά και προοδευτικά, καθώς το μέλος αποκτά όλο και μεγαλύτερη εμπειρία επί των ζητημάτων διοίκησης και διαχείρισης της Εταιρείας.

## **10. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

- 10.1. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λαμβάνουν, αποκλειστικά και μόνο, σταθερές αποδοχές, ήτοι αποδοχές που δεν τελούν σε συνάρτηση με την επίτευξη εκ μέρους τους προκαθορισμένων ποιοτικών και ποσοτικών στόχων ή οικονομική κατάσταση, την κερδοφορία, την απόδοση και τις επιχειρηματικές προοπτικές της Εταιρείας.
- 10.2. Η καταβολή αποκλειστικά και μόνο σταθερών αποδοχών προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας οφείλεται στο γεγονός ότι αυτά, αφενός, δεν

απασχολούνται σε καθημερινή βάση με τα ζητήματα διαχείρισης και διοίκησης της Εταιρείας και, αφετέρου, λαμβάνουν αμοιβές ή αποζημιώσεις για τις υπηρεσίες που παρέχουν κατά τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των άλλων επιτροπών στις οποίες ενδεχομένως συμμετέχουν (Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, Επιτροπή Ελέγχου) και για την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται από το νόμο.

10.3. Ως σταθερές νοούνται οι αποδοχές για τις οποίες ισχύουν, σωρευτικώς, τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- (α) Το ύψος τους και οι προϋποθέσεις για την χορήγησή τους βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια και δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις του μέλους ή την εκ μέρους του επίτευξη συγκεκριμένου ποσοτικού ή ποιοτικού στόχου.
- (β) Είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται ως έχουν για την χρονική περίοδο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων συγκεκριμένου ρόλου και συνδέεται με τις σχετικές ευθύνες διαχείρισης.
- (γ) Είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό των αποδοχών δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν έγγραφης επαναδιαπραγμάτευσης των εμπλεκόμενων μερών.

10.4. Στις σταθερές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας περιλαμβάνονται οι κάτωθι αποδοχές:

- (α) Οι σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται στο μέλος βάσει υφιστάμενης σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη αυτής επιχείρηση (Ετήσιες Σταθερές Αποδοχές).
- (β) Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται στο μέλος για τη συμμετοχή του σε συνεδριάσεις (τακτικές ή έκτακτες) του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- (γ) Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται στο μέλος για τη συμμετοχή του στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020 (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων).
- (δ) Τυχόν παροχές σε είδος. Ως παροχές σε είδος αναφέρονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η χρήση εταιρικού οχήματος, η χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, η χρήση φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, η χρήση εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας, η χρήση κάρτας καυσίμων, η παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, η συμμετοχή σε συνταξιοδοτικά προγράμματα).

10.5. Πλην των ανωτέρω, η Εταιρεία αναλαμβάνει την κάλυψη των δαπανών που αφορούν τα έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την άσκηση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.

- 10.6. Οι σταθερές αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να είναι ανταγωνιστικές και κατάλληλα διαμορφωμένες, ανά θέση και ρόλο, ώστε η Εταιρεία να προσελκύει και να διατηρεί στις θέσεις τους συμβούλους με τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρία, με σκοπό την εξασφάλιση της πλέον αποδοτικότερης παροχής υπηρεσιών προς την Εταιρεία.
- 10.7. Κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η Εταιρεία λαμβάνει υπ' όψιν, μεταξύ άλλων παραγόντων, τη θεωρητική κατάρτιση (ενδεικτικά, τα ακαδημαϊκά προσόντα), την τεχνογνωσία, την συνέπεια και την αποτελεσματικότητα στην λήψη αποφάσεων, καθώς και την ανάπτυξη πρωτοβουλιών των μελών με γνώμονα και σκοπό το εταιρικό συμφέρον. Ακόμη, η Εταιρεία συνεκτιμά τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτή.
- 10.8. Οι σταθερές αποδοχές και οι αποζημιώσεις που τυχόν λαμβάνουν τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα φορολογική νομοθεσία. Οι σταθερές αποδοχές και οι αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την εκάστοτε ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.
- 10.9. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με τις αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Στην συνέχεια, οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, μετά από σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- (α) Οι αποδοχές των νέων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (ήτοι, των μελών που θα αναλάβουν τα καθήκοντά τους μετά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας) καθορίζονται σύμφωνα με τους όρους της παρούσας, από τη θέση αυτής σε ισχύ, όπως εκάστοτε ισχύει.
- (β) Κατά την παύση ενός μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, η Εταιρεία δεν υποχρεούται να καταβάλει σε αυτό άλλες αποδοχές ή τυχόν αποζημιώσεις, πλην των αποδοχών και των αποζημιώσεων που οφείλονται κατά το παραπάνω χρονικό σημείο.

## **11. ΠΡΟΫΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ**

- 11.1. Κατά την υιοθέτηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί τις συμβατικές υποχρεώσεις που έχει αναλάβει έναντι των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε χρόνο προγενέστερο της ημερομηνίας θέσης σε ισχύ της παρούσας.
- 11.2. Πληροφορίες και στοιχεία που αφορούν τις καταβολές της Εταιρείας σε συμμόρφωση με προϋπάρχουσες της υιοθέτησης της παρούσας δεσμεύσεις περιγράφονται αναλυτικά στην Έκθεση Αποδοχών που συντάσσει η Εταιρεία κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

## **12. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ**

- 12.1. Κατ' εξαίρεση και μόνο εφόσον συντρέχουν αποδεδειγμένα εξαιρετικές περιστάσεις, η Εταιρεία δύναται να παρεκκλίνει, προσωρινώς και μέχρι την άρση ή την παύση της εξαιρετικής κατάστασης, από την παρούσα Πολιτική.
- 12.2. Τυχόν παρέκκλιση από τους όρους της παρούσας επιτρέπεται, κατά τα ανωτέρω, υπό την προϋπόθεση ότι έχει ληφθεί σχετική απόφαση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.
- 12.3. Οι παρεκκλίσεις από την παρούσα Πολιτική απαιτείται να εξυπηρετούν τα βραχυπρόθεσμα και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, στο σύνολό τους, και να διασφαλίζουν τη βιωσιμότητά της.

## **13. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

- 13.1. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.
- 13.2. Τροποποιήσεις του θεσμικού πλαισίου ή των αποφάσεων της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που αναφέρονται στην Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και τροποποιήσεις του Καταστατικού της Εταιρείας, εφαρμόζονται αυτοδίκαια από τον χρόνο έναρξης ισχύος τους, χωρίς να απαιτείται τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.
- 13.3. Διάταξη της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών που αντίκειται σε ρητή διάταξη της ισχύουσας νομοθεσίας είναι άκυρη, η δε άκυρη διάταξη της παρούσας αντικαθίσταται αυτοδικαίως από τη διάταξη της ισχύουσας νομοθεσίας.

- 13.4. Τυχόν τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής καταρτίζεται εγγράφως, ύστερα από προηγούμενη σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, και ακολουθείται η ίδια διαδικασία που τηρήθηκε για την έγκρισή της.
- 13.5. Για κάθε θέμα που δεν ρυθμίζεται από την παρούσα Πολιτική, εφαρμόζονται οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας που τυγχάνουν εφαρμογής.