

Γενική Συνέλευση Των Μετόχων της Ανώνυμης Εταιρίας  
**«ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ &  
ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ»**  
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ. 113772252000

7 Ιουλίου 2020

**Πολιτική Αποδοχών**  
**ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε.**

Ως προτείνεται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση



## Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή .....	4
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	5
3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	6
3.1. Γενικά.....	6
3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου .....	6
3.3. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	7
3.3.1. Σταθερές Αποδοχές.....	7
3.3.2. Μεταβλητές Αποδοχές.....	9
<i>Περαιτέρω, κατά τη χρονική στιγμή θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίστανται δικαιώματα συμμετοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρίας, πλην όμως η Εταιρία δύναται να θεσπίσει τέτοιο πρόγραμμα διάθεσης μετοχών της, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις. ....</i>	10
4. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών .	11
4.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών .....	11
4.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών.....	11
5. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν.....	13
5.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών .....	13
5.2. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών και Αποδοχών.....	14
5.3. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών .....	14
6. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής.....	16
6.1. Ισχύς .....	16
6.2. Δημοσιότητα.....	16

## **1. Εισαγωγή**

Η εταιρία «**ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ**» [εφεξής η «**Εταιρία**»] θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, του Διευθύνοντος Συμβούλου της και αν υπάρχει του αναπληρωτή του και του Γενικού της Διευθυντή, εφόσον τα πρόσωπα αυτά δεν είναι παράλληλα και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας [εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»], οι οποίοι στοχεύουν στο να συνεισφέρουν στη διαρκή προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρίας, στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα αυτής, χωρίς να αποκλείεται και η εξασφάλιση βραχυπρόθεσμης κερδοφορίας, η οποία όμως δε θα πρέπει να έρχεται σε αντίθεση με τη βιωσιμότητα της Εταιρίας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την προώθηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρίας και την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των μετόχων της, αλλά και των εμπλεκόμενων μερών, στο βαθμό που τα πρώτα δεν επισκιάζονται από τα δεύτερα. Θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η επιτροπή αμοιβών και παροχών της Εταιρίας [εφεξής η «**Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών**»] καθώς και η Διεύθυνση Προσωπικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρία, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να υφίσταται μία σύμπλευση της εν λόγω στρατηγικής με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας, καθώς και με τις εκάστοτε ισχύουσες συνθήκες στον τομέα δραστηριοποίησης του κλάδου της Εταιρίας.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του νέου νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρίες, του νόμου 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

## **2. Πεδίο Εφαρμογής**

*Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας.*

*Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου<sup>1</sup> από την Εταιρία.*

*Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:*

- *χρήματα,*
- *μετοχές,*
- *δικαιώματα προαίρεσης,*
- *έξοδα παράστασης καθώς και η*
- *χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια.*

*Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που δε συνιστούν αποδοχές και αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.*

---

<sup>1</sup> Η αναφορά στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον τυχόν αναπληρωτή του.

### **3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

#### **3.1. Γενικά**

Οι σταθερές αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών παρακολούθησεων ή και ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Ειδικότερα, η Εταιρία κατά τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έλαβε υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της. Συγκεκριμένα, λαμβανομένων υπόψη: (α) του μέσου όρου των μηνιαίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της συναρτήσει του ωραρίου αυτών, (β) του ακαδημαϊκού τους υποβάθρου, (γ) της επαγγελματικής τους εμπειρίας και (δ) της βαρύτητας της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται, η Εταιρία διαμόρφωσε ανάλογα την παρούσα πολιτική αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται μεγάλο και αλόγιστο χάσμα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου. Στόχο, αποτελεί παράλληλα, το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψη κάθε φορά ενός συγκρίσιμου δείγματος.

Η Εταιρία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρία με σύμβαση.

#### **3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου**

Οι αμοιβές και τυχόν λοιπές αποζημιώσεις, των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και διαμορφώνονται με βάση το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές αυτού, καθώς και για την εν γένει εκπλήρωση των μη εκτελεστικών καθηκόντων τους. Η Γενική Συνέλευση μπορεί, επίσης, να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Σε περίπτωση που εγκριθείσα αμοιβή υπολείπεται του προκαταβληθέντος ποσού, το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να επιστρέψει το υπερβάλλον, η δε διοίκηση της Εταιρίας οφείλει να πράξει προς τούτο τα δέοντα.

Έτσι, ως προς τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του, καθώς και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή, η οποία αναφέρεται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων. Το πληρωτέο ποσό διαμορφώνεται βάσει του συνολικού χρόνου συμμετοχής του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, καθώς και από το χρόνο που έκαστο εξ αυτών αφιέρωσε για την εν γένει εκτέλεση των καθηκόντων του (π.χ. ιδιαίτερες συναντήσεις μεταξύ Μη Εκτελεστικών Μελών για την επισκόπηση της δράσης των εκτελεστικών μελών ως προς τα εταιρικά ζητήματα), το οποίο όμως δεν δύναται να υπερβαίνει ένα ανώτατο όριο που θα αποφασίζει η Εταιρία για κάθε εταιρική χρήση.

Ομοίως, σε περίπτωση Μη Εκτελεστικού Προέδρου, ο τελευταίος λαμβάνει βασική ετήσια αμοιβή για την υλοποίηση των καθηκόντων του.

Επιπροσθέτως, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τη δυνατότητα να επιλέγει κατά την κρίση του, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη να λαμβάνουν επιπλέον σταθερό ποσό για τυχόν πρόσθετες ευθύνες, όπως λ.χ. η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εξίσου εγκρίνεται με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δε συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς μεταβλητών αποδοχών, συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση της Εταιρίας.

### **3.3. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου**

Το σύνολο των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη, ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, και συγκεκριμένα:

1. **Σταθερές αποδοχές**, που αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως τυχόν κριτηρίων επιδόσεως.
2. **Μεταβλητές αποδοχές**, που επιβραβεύουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την απόδοση τους και καθορίζονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, τα οποία ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας.

#### 3.3.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, προκειμένου να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας, και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας, σύμφωνα με τα ως άνω υπό 3.1. εκτεθέντα.

*Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των εργαζομένων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας, ως αναλύεται παρακάτω υπό 3.3.2..*

*Συνεπώς και σχετικά με τις σταθερές αποδοχές, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Οι εν λόγω σταθερές αποδοχές τους διαμορφώνονται βάσει του χρόνου που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές αυτού (λ.χ. Εκτελεστική Επιτροπή), εφόσον επιτρέπεται αυτή από το νόμο και τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετεί η Εταιρία, καθώς και του χρόνου που αφιερώνουν για τη διαχείριση των διάφορων εταιρικών υποθέσεων και συνίστανται σε βασική ετήσια αμοιβή.*

*Οι σταθερές αυτές αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.*

*Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.*

*Σε περίπτωση που εγκριθείσα αμοιβή υπολείπεται του προκαταβληθέντος ποσού, το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να επιστρέψει το υπερβάλλον, η δε διοίκηση της Εταιρίας οφείλει να πράξει προς τούτο τα δέοντα.*

*Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρία εξακολουθούν να λαμβάνουν παράλληλα αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά τα ως άνω και το σύνολο των αποδοχών τους διαμορφώνεται από το άθροισμα της ανωτέρω βασικής ετήσιας αμοιβής για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, της συμφωνηθείσας αμοιβής στο πλαίσιο των επιμέρους συμβάσεων μεταξύ της Εταιρίας και αυτών, ή και συνδεδεμένων με αυτούς προσώπων κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014, για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής εργασιακής σχέσης, οι οποίες καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου και μεταβλητές αποδοχές, τα είδη και τα κριτήρια χορήγησης των οποίων διέπονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών κατά τα παρακάτω.*

*Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρία διατηρεί σύμβαση με ένα (1) Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.*



Τα βασικά στοιχεία της σύμβασης αυτής, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

<i>Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου</i>	<i>Διάρκεια Σύμβασης</i>	<i>Προθεσμία προειδοποίησης καταγγελίας</i>	<i>Συνταξιοδότηση</i>	<i>Όροι καταγγελίας της σύμβασης</i>	<i>Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης</i>
<i>Αντιπρόεδρος ΔΣ, Εκτελεστικό Μέλος</i>	<i>Αορίστου χρόνου</i>	<i>Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.</i>	<i>Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.</i>	<i>Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Μονομερής καταγγελία σύμβασης από το στέλεχος, εγγράφως εντός της από το νόμο οριζόμενης προθεσμίας.</i>	<i>Η Εταιρία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.</i>

### 3.3.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δύναται να δώσει η Εταιρία, με σχετική απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου, στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής, ο οποίος κατά τη στιγμή θέσπισης της παρούσας τυγχάνει παράλληλα Εκτελεστικό Μέλος και Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρίας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Τα σημαντικότερα εκ των κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών είναι ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια που σχετίζονται ιδίως με την αξιολόγηση της απόδοσης και δράσης των προσώπων που λαμβάνουν τις μεταβλητές αυτές αποδοχές καθώς και με την επίτευξη συγκεκριμένων επιμέρους στόχων, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρίας, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρίας.

Έτσι, η Εταιρία δύναται να αποφασίζει ανά εταιρική χρήση, ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών, έχουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά ως ακολούθως:

- Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.

- *Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.*
- *Επιχειρηματική πρωτοβουλία.*

*Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρίας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο.*

*Ακόμη, η Εταιρία, δυνάμει καταστατικής πρόβλεψης, έχει προβλέψει τη δυνατότητα της Γενικής Συνέλευσης όπως αποφασίσει την αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία θα συνίσταται σε συμμετοχή στα καθαρά κέρδη εταιρικής χρήσεως της Εταιρίας, κατ' άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, και δη το προκύπτον υπόλοιπο αυτών που απομένει μετά την αφαίρεση των νομίμων κρατήσεων για το τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος στους μετόχους. Η Τακτική Γενική Συνέλευση στην εν λόγω απόφασή της, θα πρέπει να καθορίσει το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται κατ' αρχάς η παροχή κινήτρων στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε αυτά να μην περιορίζονται σε μία τυπική διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, αλλά να ενδιαφέρονται παράλληλα για την κερδοφορία της Εταιρίας.*

*Περαιτέρω, κατά τη χρονική στιγμή θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίστανται δικαιώματα συμμετοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρίας, πλην όμως η Εταιρία δύναται να θεσπίσει τέτοιο πρόγραμμα διάθεσης μετοχών της, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.*

## **4. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών**

### **4.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών**

Στις περιπτώσεις καταβολής στα υποκείμενα στην παρούσα πρόσωπα μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρία θα πρέπει να φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά.

Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που αυτές χορηγούνται, θα πρέπει να τίθενται από την Εταιρία συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου.

### **4.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών**

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αρνητικής αμοιβής (*malus*) ή επιστροφής αποδοχών (*clawback*) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρίας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρίας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών.

Ομοίως, εάν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητικό τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.

Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Προσωπικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.

Επίσης, αν προκύψει εκ των υστέρων, ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Οι ρυθμίσεις αρνητικής αμοιβής (*malus*) δύνανται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών (*clawback*) η Εταιρία δύναται να

εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

#### Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρία από υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

## **5. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν**

### **5.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών**

Η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών αυτής, προκειμένου αυτό με τη σειρά του να διαμορφώσει το τελικό περιεχόμενο αυτής και να υποβληθεί προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης. Η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών, κατά τη διαμόρφωση των κατευθυντηρίων γραμμών για το σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών και την περιοδική παρακολούθηση της εφαρμογής της, λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρίας.

Η Διεύθυνση Προσωπικού συνδράμει στη σύνταξη της Πολιτικής Αποδοχών, συντονίζοντας την συμβολή των λοιπών Διευθύνσεων και Μονάδων της Εταιρίας, που σχετίζονται με τον κλάδο των αποδοχών (τμήμα διαχείρισης κινδύνου, εσωτερικού ελέγχου και οικονομικού), προκειμένου να εξασφαλίζεται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια της πολιτικής με τη συνολική λειτουργία της Εταιρίας. Επίσης, η Διεύθυνση Προσωπικού ενημερώνει ετησίως την Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την καταβολή αυτών.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την ευθυγράμμιση της με τους κινδύνους που διατρέχει η Εταιρία, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρίας και αφετέρου εισηγείται διορθωτικές ενέργειες, σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Επιτροπή Ελέγχου, η οποία απολαμβάνει ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των σχετικών καθηκόντων της.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον αυτής κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό τους ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της τελευταίας. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές.

## **5.2. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αμοιβών και Αποδοχών**

Μεταξύ των κυρίων καθηκόντων της Επιτροπής Αμοιβών και Αποδοχών συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, ώστε οι αποδοχές καθαυτές, αλλά και τα κριτήρια διαμόρφωσης αυτών, να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας, όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις συνθήκες του τομέα δραστηριοποίησής της.

Αναφορικά με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών έχει τις κάτωθι βασικές αρμοδιότητες:

- Η υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας.
- Ειδικότερα, η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την αμοιβή κάθε Εκτελεστικού Μέλους, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή αυτών μεταβλητές αποδοχές.
- Η εξέταση και υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν τούτο απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών, εφόσον διατίθενται.
- Η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η τακτική επανεξέταση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την Εταιρία.
- Η εξέταση των παρεχόμενων δια της ετησίας έκθεσης αποδοχών πληροφοριών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.
- Διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο ως προς την ανάγκη για εκ νέου έγκριση της παρούσας από τη Γενική Συνέλευση, λόγω του ότι έχει τυχόν σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες αυτή καταρτίστηκε.

Η ανωτέρω καταγραφή των κυρίων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Αμοιβών και Αποδοχών δεν είναι εξαντλητική.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά και τουλάχιστον **τρεις (3) φορές ανά έτος**, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Αποδοχών μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της από την Εταιρία παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

## **5.3. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών**

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, θα πρέπει από μέρους της Επιτροπής Αμοιβών και Αποδοχών, αφενός να εντοπίζεται, να χαρακτηρίζεται και να αξιολογείται το εκάστοτε τυχόν ανακύπτον περιστατικό σύγκρουσης συμφερόντων, αναλόγως της σημαντικότητάς του (*materiality*), και αφετέρου, να υποδεικνύεται ενδεικτικώς και κατά περίπτωση: η απαγόρευση στα

*εμπλεκόμενα πρόσωπα συμμετοχής σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με το θέμα του περιστατικού, η εξαίρεσή τους από επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα, ο περιορισμός πρόσβασής τους σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό, όπως και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων τους σε άλλα πρόσωπα.*

## **6. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής**

### **6.1. Ισχύς**

*Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θεωρείται πως ισχύει από την έγκριση της παρούσας από την τακτική Γενική Συνέλευση της 07<sup>ης</sup> Ιουλίου 2020 και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την ως άνω έγκριση, εκτός εάν στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασιστεί την τροποποίησή της. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες αυτή καταρτίστηκε, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.*

### **6.2. Δημοσιότητα**

*Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης επί αυτής, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας, στον παρακάτω σύνδεσμο [[www.krikri.gr](http://www.krikri.gr)], χωρίς χρέωση, για όσο διάστημα παραμένει σε ισχύ.*