



Πολιτική Αποδοχών ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε.

ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ. 113772252000

*Σέρρες, 14.06.2021
Προτεινόμενο σχέδιο από το ΔΣ της εταιρείας ΚΡΙ ΚΡΙ ΑΕ
προς έγκριση από την ΓΣ των μετόχων της εταιρείας*

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	<u>33</u>
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	<u>44</u>
3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	<u>55</u>
3.1. Γενικά.....	<u>55</u>
3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	<u>66</u>
3.3. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	<u>77</u>
3.3.1. Σταθερές Αποδοχές.....	<u>77</u>
3.3.2. Μεταβλητές Αποδοχές.....	<u>88</u>
3.3.3. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει ειδικής σχέσης.....	<u>1141</u>
3.4. Ειδικότερα: η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη.....	<u>1242</u>
4. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών.....	<u>1414</u>
4.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.....	<u>1414</u>
4.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών.....	<u>1414</u>
5. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν.....	<u>1646</u>
5.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών.....	<u>1646</u>
5.2. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.....	<u>1747</u>
5.3. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών.....	<u>1848</u>
6. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής.....	<u>1949</u>
6.1. Ισχύς.....	<u>1949</u>
6.2. Δημοσιότητα.....	<u>1949</u>

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 αποδοχών και υποψηφιοτήτων της Εταιρίας [εφεξής η «**Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων**»] 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 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει [εφεξής ο «**Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης**»] και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Παράλληλα, η Εταιρία έχει λάβει υπόψιν της για την κατάρτιση της παρούσας τις μισθολογικές και εργατικές συνθήκες των εργαζομένων της.

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 Συμβουλίου¹ 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.

¹ 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.

Με την επιφύλαξη των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών, τα οποία 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, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Διευθύνων Σύμβουλος δικαιούνται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, οι οποίες συναρτώνται με την απόδοση των ιδίων και της Εταιρίας, αναλόγως των επιμέρους αποφάσεων της Εταιρίας κατά τη διάρκεια της χρήσης, η οποία μέσω του Διοικητικού της Συμβουλίου σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να αποφασίζει επί των εν λόγω μη σταθερών αποδοχών.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών παρακολουθήσεων 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 στο 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 υπόψιν της τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της. Συγκεκριμένα, λαμβανομένων υπόψιν: (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 υπόψιν 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 Συμβουλίου²

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται αμοιβή και λοιπές αποζημιώσεις για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και σε τυχόν επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι αμοιβές αυτές είναι αποκλειστικώς σταθερές και συναρτώνται με το χρόνο που αφιερώνουν αφενός στα γενικά καθήκοντα που τους επιφυλάσσει η ιδιότητά τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τυχόν επιτροπών του, καθώς στο ρόλο της συστηματικής επίβλεψης και παρακολούθησης της λήψης αποφάσεων από τη διοίκηση της Εταιρίας. Οι αμοιβές και κάθε είδους αποζημιώσεις τους επουδενί συμπεριλαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές (bonus), προγράμματα μακροπρόθεσμων κινήτρων, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοσή τους και κάθε άλλου είδους μεταβλητών αποδοχών. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να προκαταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εκάστοτε εταιρικής χρήσης.

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 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, παρακολούθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής και της υλοποίησης αυτής από την εκτελεστική διοίκηση της Εταιρίας, εποπτεία των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εκθέσεις προς τη Γενική Συνέλευση ξεχωριστές από εκείνες των εκτελεστικών μελών κ.λπ.), το οποίο όμως δεν δύναται να υπερβαίνει ένα ανώτατο όριο που θα αποφασίζει η Εταιρία, μέσω του Διοικητικού της Συμβουλίου σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, για κάθε εταιρική χρήση.

Ομοίως, σε περίπτωση Μη Εκτελεστικού Προέδρου ή / και Αντιπροέδρου, οι τελευταίοι λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για την υλοποίηση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τα παραπάνω.

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. Ειδικότερα, μπορεί να ζητηθεί από μεμονωμένα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να αναλάβουν συγκεκριμένες έκτακτες εργασίες πέραν των βασικών καθηκόντων τους, που ανατίθενται από το Διοικητικό Συμβούλιο (λ.χ. συμμετοχή σε έκτακτες επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου κ.λπ.). Σε κάθε τέτοια περίπτωση, το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει μία πάγια αμοιβή για τις εργασίες που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτών των αναθέσεων. Οι αμοιβές για έκτακτες αναθέσεις των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των 100.000 ευρώ ανά εταιρική χρήση, ανά άτομο.

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.

² Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, εκτός εάν για αυτά προβλέπεται κάτι ειδικότερο, οπότε θα γίνεται στην παρούσα σχετική μνεία.

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.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τον ετήσιο τακτικό μισθό, προαιρετικές παροχές σε είδος, καθώς επίσης μεταβλητές αποδοχές που δύνανται να αποτελούνται από ένα ετήσιο bonus, ορισμένο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών, διανομή μέρους των καθαρών κερδών της Εταιρίας, συνταξιοδοτικά προγράμματα και εν γένει προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, καθώς και λοιπές πρόσθετες μεταβλητές αμοιβές και αποζημιώσεις που εξαρτώνται από την απόδοση των ιδίων των Εκτελεστικών Μελών αλλά και της Εταιρίας.

Οι παραπάνω σταθερές και μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών, είναι δυνητικές και δύνανται να καταβάλλονται είτε υπό τη μορφή αμοιβής που χορηγείται από τα κέρδη χρήσεως που αφορά, είτε με επιβάρυνση των εξόδων της χρήσης. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελαχίστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών δύνανται να προκαταβάλλονται κατά τη διάρκεια της εταιρικής χρήσης στην οποία αφορούν. Καταβάλλονται σε μετρητά, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Τα δεδομένα των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να καταβάλλονται ως διανομή μέρους των καθαρών κερδών. Αυτή η εναλλακτική διανομής μέρους των καθαρών κερδών της εταιρείας υπόκειται στην έγκριση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

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, εντός του οποίου έχουν εκτελεστικές δραστηριότητες όσον αφορά στη διαχείριση της Εταιρίας, στο πλαίσιο των καθηκόντων που τους ανατίθενται. 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 τυχόν 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, την εφαρμογή της επιχειρηματικής στρατηγικής που καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, τις διαβουλεύσεις ανά τακτικά χρονικά διαστήματα με τα Μη Εκτελεστικά Μέλη σχετικά με την καταλληλότητα της εφαρμοζόμενης στρατηγικής και συνίστανται σε βασική ετήσια αμοιβή, η οποία μπορεί να προκαταβάλλεται και κατά τη διάρκεια της εταιρικής χρήσης, κατά τα παραπάνω.

Οι σταθερές αποδοχές συχνά αναθεωρούνται και καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα αποδοχών της αγοράς εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν από τα αποτελέσματα σχετικών ερευνών περί των αποδοχών των στελεχών σε Ελλάδα και Ευρώπη, καθώς και από την ευθυγράμμιση με το σχήμα αποδοχών σε εσωτερικό επίπεδο.

3.3.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αλλά και λοιπές αρμόδιες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρίας, ελέγχουν ετησίως την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και προτείνουν αντιστοίχως τις τελικές αποδοχές αυτών – συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών – σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν στη λήψη της οριστικής απόφασης σχετικά με την τελική διαμόρφωση αποδοχών που τους αφορούν.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δύναται να δώσει η Εταιρία, με σχετική απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 – μέσω σχετικής απόφασης του Διοικητικού της Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων – 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 αξιολογήσεως. 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.

Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

Ετήσιο Bonus

Τα κριτήρια απόδοσης για το δυνητικά χορηγούμενο ετήσιο bonus ευθυγραμμίζονται με τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Εταιρίας, όπως καθορίζονται από τις στρατηγικές προτεραιότητες αυτής. Το ετήσιο bonus των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοιχεί στα προσωπικά και οικονομικά αποτελέσματα του προηγούμενου έτους, καθώς επίσης στη συνολική απόδοση της Εταιρίας, λαμβάνοντας υπόψη βασικούς δείκτες μέτρησης της κερδοφορίας. Οι κύριοι δείκτες επιδόσεων χωρίζονται σε αποτελέσματα οικονομικής φύσης, όπως τα έσοδα, τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων ή τα καθαρά κέρδη, και μη οικονομικής φύσης, όπως η προσωπική απόδοση, ποιοτικά ή επιχειρηματικά λειτουργικά κριτήρια. Οι στόχοι απόδοσης τίθενται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά την έναρξη της περιόδου αναφοράς. Στο τέλος του οικονομικού έτους, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί την απόδοση των Εκτελεστικών Μελών βάσει αυτών των προκαθορισμένων στόχων προκειμένου να καθορίσει τα ποσοτικά και ποιοτικά επιτεύγματα, και υποβάλλει αντίστοιχες προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα κριτήρια και οι στόχοι απόδοσης, και η ατομική απόδοση του προηγούμενου οικονομικού έτους, θα περιγράφονται στην έκθεση αποδοχών. Οποιαδήποτε σχετική κοινοποίηση θα παρέχεται με διαφανή τρόπο και με σεβασμό σε εμπορικές πληροφορίες ευαίσθητου περιεχομένου. Η αναλογία καθώς και το μέγιστο ποσό του ετήσιου bonus καθορίζεται ως ποσοστό επί του βασικού ετήσιου μισθού του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Εφόσον πληρούνται οι στόχοι απόδοσης, το ετήσιο bonus των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καταβάλλεται τοις μετρητοίς ή με τραπεζική κατάθεση.

Συμμετοχή στα κέρδη

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.

Οι εν λόγω αμοιβές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρίας κεκτημένα δικαιώματα. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

Πρόγραμμα παροχής κινήτρων και διάθεσης μετοχών (Δικαιώματα προαίρεσης)

Η Εταιρία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης, σύμφωνα με το άρθρο 113 Ν. 4548/2018 και τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρίας κεκτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας). Η συνολική ονομαστική αξία των μετοχών που διατίθενται στο πλαίσιο του παρόντος προγράμματος αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των ιδίων μετοχών που ενδέχεται να διαθέσει βάσει προγράμματος δωρεάν διάθεσης η Εταιρία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει, συνολικά, το 10% του καταβεβλημένου μετοχικού της κεφαλαίου κατά την ημερομηνία της απόφασης του εταιρικού οργάνου που αποφασίζει τη θέσπιση του προγράμματος. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας δύναται να προβλέπεται αν για την ικανοποίηση του δικαιώματος προαίρεσης η Εταιρία θα προβεί σε αύξηση του μετοχικού της κεφαλαίου. Σε κάθε περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας δύναται να καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός μετοχών που μπορεί να αποκτηθούν ή να εκδοθούν, αν οι δικαιούχοι ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, οι δικαιούχοι ή οι κατηγορίες αυτών, η διάρκεια του προγράμματος, ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος καθώς και κάθε άλλος συναφής όρος, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων εξόδου των δικαιούχων από το πρόγραμμα.

Κατά τη χρονική στιγμή θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίστανται δικαιώματα συμμετοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρίας. Με την από 07.07.2020 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης αποφασίστηκε η θέσπιση προγράμματος διάθεσης μετοχών, κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018, σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στο προσωπικό της Εταιρείας, μέχρι του ύψους του 0,5% του συνολικού αριθμού μετοχών της Εταιρίας και εξουσιοδοτήθηκε το Διοικητικό Συμβούλιο για να καθορίσει τους λοιπούς επιμέρους όρους του Προγράμματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο δεν έχει ακόμη, μέχρι και την παρούσα τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών, θεσπίσει το πρόγραμμα διάθεσης μετοχών, κατ' άρθρ. 113 Ν. 4548/2018, προκειμένου οι όροι αυτού να συμπεριληφθούν στην Πολιτική Αποδοχών, ενώ παράλληλα η Εταιρία

εξετάζει το ενδεχόμενο τροποποίησης ή/και ματαίωσής του και θέσπισης (αντί) αυτού προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, κατ' άρθρο 114 Ν. 4548/2018.

Πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης ιδίων μετοχών

Η Εταιρία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 114 Ν. 4848/2018 και τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος, με σκοπό την επιβράβευση, προσέλκυση και συμμετοχή στην Εταιρία με ικανών στελεχών από την αγορά (π.χ. sign-on bonus, bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κ.λπ.). Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρίας κερτημένα δικαιώματα.

Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίσταται θεσπισμένο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να συμπεριληφθούν οι βασικοί όροι του σε αυτήν. Η Εταιρία, όμως, εξετάζει το ενδεχόμενο θέσπισης αυτού.

Άλλες παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαιούνται παροχές σε είδος και εταιρικά μέσα, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου, ιδιωτικής ασφάλισης υγείας (συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης συζύγων και παιδιών), ομαδικών ασφαλιστικών συμβολαίων υγείας και ζωής, κάρτας καυσίμων, εταιρικής πιστωτικής κάρτας, φορητού υπολογιστή και θέσης στάθμευσης. Η Εταιρία δεν παρέχει προς το παρόν συνταξιοδοτική παροχή πέραν των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Οι παραπάνω επιπρόσθετες παροχές δεν είναι υποχρεωτικές και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν αντίστοιχης εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το ετήσιο κόστος των προαναφερόμενων παροχών έχουν ως ανώτατο όριο το ποσό των 50.000€ ανά Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου.

3.3.3. Συμβάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βάσει ειδικής σχέσης

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 το χρόνο τροποποίησης της παρούσης, η Εταιρία δεν διατηρεί σύμβαση με Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να γνωστοποιηθούν στην παρούσα τα βασικά στοιχεία αυτής, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν. 4548/2018.

Ακόμη, τα Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να έχουν συμβάσεις με την Εταιρεία λόγω αυτής της οργανικής τους σχέσης, οι βασικοί όροι των οποίων έχουν ως εξής:

Διάρκεια

Η διάρκεια των συμβάσεων των Εκτελεστικών Μελών υπό αυτή τους την ιδιότητα δεν δύναται να ξεπερνά την θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου. Με εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να εγκρίνει συμβάσεις αορίστου χρόνου ή / και να παρατείνει την ορισμένη διάρκεια αυτών, εφόσον συντρέχει ειδική περίπτωση.

Όροι λήξης Σύμβασης - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης με Εκτελεστικό Μέλος με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική νομοθεσία.

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης

Τα Εκτελεστικά Μέλη, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους ή άλλως, όπως κι αν προκύπτουν.

3.4. Ειδικότερα: η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε *σημαντική αμοιβή ή παροχή*, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη άγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρία, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) ν. 4706/2020.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται, κατ' άρθρο 9 παρ. 2(α) ν. 4706/2020 στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών ως εξής:

A. Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της *σημαντικής αμοιβής ή παροχής* καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρίας και των δραστηριοτήτων της και τη μη οριζόντιας της έννοιας αυτής σε όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να μη θεωρηθεί ότι υφίσταται μεταξύ αυτών και της Εταιρίας σχέση εξάρτησης υπό την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 9 ν. 4706/2020. Τούτο δε, διότι θα πρέπει να λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη αφενός ποιοτικά χαρακτηριστικά της θέσης και των αρμοδιοτήτων που καλύπτει ή πρόκειται να καλύψει το εν λόγω μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, οι ικανότητες και τα προσόντα του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, υποψηφίου ή μη.

Ειδικότερα, για τον καθορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής λαμβάνονται υπόψη τα εξής ποιοτικά κριτήρια:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρίας και τους βραχυπρόθεσμους στόχους αυτής. Δύναται, όμως, να συνδέονται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρίας.
- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων, που δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρίας σε κινδύνους.
- Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρίας.
- Η βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η προς ανάληψη θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η συμμετοχή του Μέλους στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τυχόν έκτακτες εποπτικές επιτροπές αυτού.
- Ο εκτιμώμενος απαιτούμενος χρόνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και ιδίως η συχνότητα των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.

B. Ποσοτικά Κριτήρια

Πέραν των ως άνω ποιοτικών κριτηρίων, η Εταιρία λαμβάνει υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της *σημαντικής αμοιβής ή παροχής*. Συγκεκριμένα, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία ισούται ή ξεπερνάει, το έτος και ανά άτομο, το ποσό των 100.000€.

Σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την καταβολή αυτών.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την ευθυγράμμισή 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 μία (1) 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 κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά περίπτωση.

5.2. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων³

Μεταξύ των κυρίων καθηκόντων της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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 και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας, ιδίως του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρίας.
- 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, καθώς και η εν γένει διατύπωση προτάσεων σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

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

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

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων 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.

³ Σημειώνεται, ότι για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών εδώ αποτυπώνονται μόνον οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αναφορικά με το σκέλος της λειτουργίας της ως επιτροπής αποδοχών και αμοιβών και πάλι με τρόπο όχι εξαντλητικό. Το παρόν κεφάλαιο ισχύει με την επιφύλαξη και συμπληρωματικά με τα οριζόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

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 Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, 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 τέθηκε το πρώτον σε ισχύ μετά την έγκρισή της από την τακτική Γενική Συνέλευση της 7^{ης} Ιουλίου 2020 και τροποποιήθηκε δυνάμει της από 6^{ης} Ιουλίου 2021 απόφασης της τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την αρχική ως άνω έγκρισή της δυνάμει της από 07.07.2020 απόφασης της τακτικής Γενικής Συνέλευσης, εκτός εάν στο ενδιάμεσο αυτό χρονικό διάστημα αποφασιστεί η εκ νέου τροποποίησή της σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές προβλέψεις. 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], χωρίς χρέωση, για όσο διάστημα παραμένει σε ισχύ.