

**Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου προς την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 19.09.2024 σχετικά με την Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας**

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων την έγκριση της αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, η οποία είχε εγκριθεί από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας στις 02.12.2021, με διάρκεια ισχύος τα (4) τέσσερα έτη σύμφωνα και με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018.

Για τη σύνταξη της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών, η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας συνεργάστηκε με τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας και με ανεξάρτητο σύμβουλο. Η αναθεωρημένη Πολιτική υποβλήθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο την ενέκρινε με απόφασή του στις 28.08.2024.

Οι βασικές αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας παρέμειναν αμετάβλητες και η αναθεωρημένη Πολιτική στοχεύει στον σαφή προσδιορισμό των κριτηρίων και των ποσοστιαίων αποδόσεων των αμοιβών των προσώπων που καταλαμβάνει η εφαρμογή της.

Σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 111 του Ν.4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να περιγράψει και να επεξηγήσει όλες τις μεταβολές που επέρχονται με την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών και οι οποίες έχουν ως κάτωθι:

- 1.** Δεν προβλέπεται στην αναθεωρημένη πολιτική Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 Ν.4548/2018 για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, που προβλεπόταν στην από 02.12.2021 εγκριθείσα Πολιτική Αποδοχών.
- 2.** Γίνεται ειδική αναφορά για το ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών που παρέχει η Εταιρεία στα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ που διαθέτουν συμβάσεις εργασίας με την Εταιρεία ή θυγατρική της εταιρεία, με ποσοστό εισφοράς της Εταιρείας 1% επί των Σταθερών Αποδοχών τους. Το ανωτέρω πρόγραμμα αναφερόταν στις Άλλες παροχές των εκτελεστικών μελών στην από 02.12.2021 εγκριθείσα Πολιτική Αποδοχών.
- 3.** Έχει μεταβληθεί το ποσό της μέγιστης αποζημίωσης της ασφάλισης ευθύνης στελεχών διοίκησης που αναφερόταν στην από 02.12.2021 εγκριθείσα Πολιτική Αποδοχών από € 5 εκ. σε € 10 εκ., καθώς αυτό έχει μεταβληθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου όπως προβλεπόταν.

**4.** Αναφορικά με το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προσδιορίζονται τα κάτωθι κριτήρια απόδοσης και τα ποσοστά των μεταβλητών αποδοχών ως κάτωθι:

*Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων περιλαμβάνει αμιγώς χρηματοοικονομικά κριτήρια για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ της Εταιρείας που δεν επιτελούν ρόλους διοίκησης σε θυγατρικές εταιρείες, με βάση τα ενοποιημένα συγκρίσιμα οικονομικά μεγέθη που δημοσιεύει η Εταιρεία.*

*Σε ό,τι αφορά τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ της Εταιρείας που επιτελούν και ρόλους διοίκησης σε θυγατρικές της εταιρείες, τα κριτήρια είναι τόσο χρηματοοικονομικά, κατά μέγιστο έως 75% όσο και μη χρηματοοικονομικά, με ποσοστό 25% κατ' ελάχιστο, όπως ενδεικτικά η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, το περιβάλλον, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και άλλα κριτήρια που σχετίζονται με την εφαρμογή και ενίσχυση των πρωτοβουλιών ESG. Επιπρόσθετα, στον καθορισμό της ετήσιας αμοιβής, θα λαμβάνεται υπόψη και η απόδοση των ενοποιημένων αποτελεσμάτων κατά 10%.*

*Οι ετήσιες αμοιβές για απόδοση σύμφωνα με τους στόχους, ορίζονται, αναλόγως του ρόλου τους, σε ποσοστό έως 100% των Σταθερών Αποδοχών.*

*Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για επίτευξη απόδοσης πέραν της αναμενόμενης, ορίζεται σε 150% των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για 100% απόδοση, ενώ για την ελάχιστη αποδεκτή απόδοση, οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές μειώνονται κατά 50%.*

**5.** Αναφέρεται ως Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων, η Δωρεάν Διάθεση Μετοχών της Εταιρείας που αναφερόταν και στην από 02.12.2021 Πολιτική Αποδοχών, όπου γίνεται αναλυτική αναφορά των κριτηρίων και της απόδοσης ως κάτωθι:

➤ *Για τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, τα κριτήρια είναι: α) Δείκτης Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους (TSR) σε απόλυτο μέγεθος, β) Δείκτης Συνολικής Απόδοσης για τους Μετόχους σε σχέση με όποιον δείκτη του Χρηματιστηρίου Αθηνών συμμετέχει η Εταιρεία (ενδεικτικώς FTSEM- FTSE/X.A. Mid Cap, ΓΔ - Γενικό Δείκτη Τιμών Χ.Α., κ.α.) και γ) Αύξηση της κεφαλαιοποίησης της Εταιρείας.*

➤ *Για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ της Εταιρείας που επιτελούν ρόλους διοίκησης σε θυγατρικές της εταιρείες, τα κριτήρια είναι: α) Δείκτης Οικονομικής Προστιθέμενης Αξίας (EVA), β) Αύξηση της κερδοφορίας προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) και γ) Μη Χρηματοοικονομικά κριτήρια, όπως επιτυχής ολοκλήρωση στρατηγικών έργων, ESG κριτήρια, δείκτες που αφορούν σε ικανοποίηση πελατών, ή σε δέσμευση εργαζομένων.*

*Η αμοιβή για απόδοση σύμφωνα με τους στόχους ορίζεται σε ποσοστό 150% των Σταθερών Αποδοχών για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και έως 70% για τα υπόλοιπα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, αναλόγως του ρόλου που επιτελούν.*

*Το ανώτατο όριο αμοιβών για επίτευξη απόδοσης πέραν της αναμενόμενης, ορίζεται σε 200% επί των Σταθερών Αποδοχών για απόδοση σύμφωνα με τους στόχους για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο*

και τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ που επιτελούν ρόλους Διευθυνόντων Συμβούλων και 150% για τα υπόλοιπα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ.

**6.** Προστίθεται δυνατότητα Συμμετοχής στα Κέρδη από μεταβίβαση εταιρειών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ως κάτωθι:

Στα Εκτελεστικά Μέλη δύναται να δοθεί αμοιβή από μεταβίβαση θυγατρικών εταιρειών εφόσον τα κέρδη είναι ίσα ή υπερβαίνουν την αξία εξαγοράς κατά 150%. Σε αυτή την περίπτωση, οι μεταβλητές αμοιβές ορίζονται σε ποσοστό 3% επί της κερδοφορίας για το σύνολο των συμμετεχόντων. Σε περίπτωση που τα κέρδη υπερβαίνουν την αξία εξαγοράς κατά 200%, το ποσοστό διαμορφώνεται σε 5% επί της κερδοφορίας. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι όσοι συνεισφέρουν στη μεταβίβαση της θυγατρικής και έχουν τουλάχιστον θητεία στην Εταιρεία ή στη θυγατρική εταιρεία ίση με το ήμισυ της διάρκειας που η θυγατρική εταιρεία τελεί υπό τον έλεγχο της Εταιρείας.

Η διανομή προτείνεται από τον Εκτελεστικό Πρόεδρο βάσει συνεισφοράς και τελεί υπό την έγκριση της Επιτροπής Αποδοχών. Η αμοιβή του Εκτελεστικού Προέδρου προσδιορίζεται από την Επιτροπή Αποδοχών. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν εγκρίσεων των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και το Καταστατικό της, αφού έχουν προηγηθεί σχετικές προτάσεις και εισηγήσεις της Επιτροπής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

Αναφορικά με τα ανωτέρω προγράμματα μεταβλητών αμοιβών – ετήσια και μακροπρόθεσμα, καθώς και με το πρόγραμμα συμμετοχής στα κέρδη από μεταβίβαση θυγατρικών εταιρειών, διευκρινίζεται ότι λειτουργούν ανεξάρτητα.

**7.** Προστέθηκε ενότητα σχετικά με τη διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα παροχής βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων που έχει ως κάτωθι:

Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων χορηγούνται σύμφωνα με τους κανόνες των συναφών προγραμμάτων και δεν αποτελούν όρους συμβάσεων.

Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το στέλεχος που αποχωρεί δύναται να λάβει αμοιβή από το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Πιο συγκεκριμένα, η αμοιβή καταβάλλεται μετά το κλείσιμο του οικονομικού έτους και την αποτίμηση της επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης, αναλογικά προς την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά την διάρκεια του οικονομικού έτους (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση).

Οι δικαιούμενες αμοιβές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων παύουν να ισχύουν με τη λήξη της απασχόλησης. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες καθορισμένες περιστάσεις, όπως σε περίπτωση θανάτου, τραυματισμού ή ασθένειας που επιφέρει ανικανότητα εργασίας, συνταξιοδότησης με τη συμφωνία της Εταιρείας, κατάργηση θέσης, αποχώρησης ή λήξης

*εργασίας από την Εταιρεία λόγω της αποχώρησης της εργοδότης εταιρείας από την χώρα ή τερματισμού της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας ή όποτε άλλως κρίνει η Εταιρεία, οι αμοιβές θα καθίστανται καταβλητέες με τον όρο ότι πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης κατά τη συνήθη περίοδο απόδοσης και με μείωση του ποσού αναλογικά (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση) για την πραγματική περίοδο απασχόλησης.*

*Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Προγράμματος Συμμετοχής στα Κέρδη από Μεταβίβαση θυγατρικών Εταιρειών, παύουν να ισχύουν με τη λήξη της απασχόλησης, εφόσον το στέλεχος αποχωρήσει πριν την ολοκλήρωση της μεταβίβασης.*

Αθήνα 28.08.2024