ΜΕΤΚΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») έχει εγκριθεί με την απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία ΜΕΤΚΑ Α.Ε. ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ και με διακριτικό τίτλο ΜΕΤΚΑ GROUP (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 16 Νοεμβρίου 2026 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την εν λόγω ημερομηνία (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ 2017/828 για τα Δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018, όπως ισχύει σήμερα.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής "ΔΣ").

Η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και ταυτόχρονα αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική διατίθεται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας.

Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Αμοιβών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής, η «Επιτροπή») συνεργάστηκε με τις αρμόδιες Διευθύνσεις της Εταιρείας, για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής, την οποία εισηγήθηκε στο ΔΣ και στη συνέχεια το ΔΣ την ενέκρινε, με απόφασή του, κατά τη Συνεδρίαση του την 16 Νοεμβρίου 2026.

Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής (καθώς και ενδεχόμενων τροποποιήσεων αυτής εφεξής) καθορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στο νόμο 4548/2018.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική στο ΔΣ προς έγκριση. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του ΔΣ, το μέλος αυτό δεν παρίσταται στη συζήτηση. Αφού εγκριθεί από το ΔΣ, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στους Μετόχους της Εταιρείας.

Η Επιτροπή θα εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις της Πολιτικής προς το ΔΣ. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στους Μετόχους προς έγκριση.

Πώς συνεισφέρει η πολιτική αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

Η παρούσα Πολιτική παρουσιάζει τον τρόπο αμοιβής των μελών του ΔΣ – Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών διασφαλίζοντας διαφάνεια και σαφήνεια όσον αφορά στην ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθός και αμοιβές ΔΣ –για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, καθώς και των αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης άνω των προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ώστε να ευθυγραμμίσει έτι περαιτέρω τα συμφέροντα των Εκτελεστικών μελών ΔΣ με αυτά της Εταιρείας και διασφαλίζει ότι τα κριτήρια απόδοσης που θα εφαρμοστούν βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής Αμοιβών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ είναι οι ακόλουθες:

- Παροχή ενός δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρυνθεί η υπέρμετρη εστίαση σε μεταβλητές αποδοχές και η αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ να επικεντρωθεί στη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Διαφοροποίηση επιπέδου αποδοχών – τόσο σταθερών, όσο και μεταβλητών - αναλόγως του μεγέθους του ρόλου και της συνεισφοράς του στα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- Εξισορρόπηση των αμοιβών που προκύπτουν από προγράμματα βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά δημιουργούν αξία.
- Διασφάλιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης και βιωσιμότητας της Εταιρείας σε βάθος χρόνου κι ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων μέσω της επιβράβευσης των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ, με μετοχές.

- Ενθάρρυνση συμπεριφορών που συνάδουν με το σκοπό, τις αξίες και τη φιλοσοφία της Εταιρείας
- Προσδιορισμός αποδοχών βάσει της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (Equal pay for work of equal value) σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις των μετόχων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών

Κατά τη διαδικασία εκπόνησης της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, οι πολιτικές θεσμικών επενδυτών - μετόχων, καθώς και οι βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής

Η Πολιτική αποδοχών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, όπως και όλων των εργαζομένων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή και το ΔΣ ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών μελών κατ’ ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το ΔΣ λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με βασικούς δείκτες της Εταιρείας όπως ο μέσος όρος αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας.

Η Πολιτική αποδοχών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η Πολιτική αποδοχών η οποία αφορά στα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.:

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Εφαρμογή**	**Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση**
Σταθερές Αποδοχές (Απαρτίζονται από τον Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή ΔΣ) Συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών. Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου. Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους	Ο Μισθός και οι Αμοιβές ΔΣ επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται. Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες. Οι αποφάσεις επηρεάζονται από: - Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους - Την απόδοση της Εταιρείας	Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα δεν αναμένεται να υπερβαίνουν τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη γεωγραφικών παραγόντων. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβανομένης υπόψη της

	- Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους - Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία - Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς – Τη γεωγραφική έδρα εργασίας του στελέχους	απόδοσης του στελέχους και της Εταιρείας
Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα Παροχή ανταγωνιστικού συνταξιοδοτικού προγράμματος με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.	Η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στο οποίο δύνανται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.	Το ανώτατο όριο της εργοδοτικής εισφοράς στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών για τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα προσδιοριστεί από την Εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική αποδοχών της, τις συνθήκες της αγοράς και το πλαίσιο συνολικών αποδοχών των δικαιούχων, και θα εγκριθεί από τα αρμόδια εταιρικά όργανα.
Λοιπές Παροχές Χορήγηση συνόλου ανταγωνιστικών παροχών με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.	Οι υφιστάμενες παροχές περιλαμβάνουν ενδεικτικά την ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ζωής, την παροχή οχήματος / επιδόματος μετακίνησης και κάρτας / επιδόματος καυσίμων. Ενίοτε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς.	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Οι παροχές εναρμονίζονται με την πολιτική της Εταιρείας για τα Στελέχη και τους εργαζομένους.
Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας. Επιβραβεύει	Η Εταιρεία, σε συνεργασία με την Επιτροπή, θα αναπτύξει το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, καθορίζοντας το πλαίσιο εφαρμογής του, τα κριτήρια	Το ποσοστό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής σε σχέση με τις ετήσιες σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ θα διαφοροποιείται, κατά

την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων στόχων σε προσωπικό επίπεδο καθώς και σε εταιρικό στρατηγικό και χρηματοοικονομικό επίπεδο.	απόδοσης, τη σχετική βαρύτητα κάθε κριτηρίου, τη μεθοδολογία αξιολόγησης και τους όρους καταβολής των μεταβλητών αμοιβών. Ο σχεδιασμός του Προγράμματος θα λαμβάνει υπόψη την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας, τους ετήσιους επιχειρησιακούς και χρηματοοικονομικούς στόχους, το επιχειρηματικό περιβάλλον και τις προοπτικές της αγοράς. Τα κριτήρια απόδοσης δύνανται να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς δείκτες, καθώς και στοιχεία ατομικής απόδοσης, με σαφή προσδιορισμό και τεκμηρίωση των σχετικών στόχων και της μεθοδολογίας αξιολόγησής τους. Το Πρόγραμμα, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλεξιμότητας, των επιπέδων επίτευξης στόχων, της στάθμισης των κριτηρίων, των όρων καταβολής και τυχόν μηχανισμών αναστολής ή ανάκτησης καταβληθεισών αμοιβών, θα διαμορφωθεί σε συνεργασία με την Επιτροπή και θα υποβληθεί προς έγκριση στην πρώτη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η οποία αναμένεται να πραγματοποιηθεί εντός του 2027 (στο εξής, η «ΤΓΣ 2027»).	περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη το εύρος και τις απαιτήσεις του ρόλου τους, καθώς και τη συνεισφορά τους στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής στο πλαίσιο του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών, καθώς και τα επίπεδα καταβολής που θα αντιστοιχούν στην επίτευξη των στόχων απόδοσης και στην ελάχιστη αποδεκτή απόδοση, θα καθοριστούν στο πλαίσιο του σχεδιασμού του Προγράμματος από την Εταιρεία, σε συνεργασία με την Επιτροπή, και θα υποβληθούν προς έγκριση στην ΤΓΣ 2027.

	Μετά την έγκρισή του, η εφαρμογή του Προγράμματος θα διέπεται από τους όρους και τις διαδικασίες που θα έχουν εγκριθεί από τα αρμόδια εταιρικά όργανα. Η αξιολόγηση της απόδοσης έναντι των καθορισμένων στόχων και η σχετική γνωστοποίηση θα πραγματοποιούνται σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων δημοσιοποίησης στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών, με την επιφύλαξη τυχόν περιορισμών που απορρέουν από την προστασία ευαίσθητων εμπορικών πληροφοριών.	
Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων Παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των μετόχων με τη μακροπρόθεσμη επίδοση της Εταιρείας και αναγνωρίζει και επιβραβεύει τη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα θέτοντας μακροπρόθεσμους	Η Εταιρεία, σε συνεργασία με την Επιτροπή, θα αναπτύξει το Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, καθορίζοντας τη δομή και τη διάρκεια του προγράμματος, τα κριτήρια απόδοσης, τη μεθοδολογία αξιολόγησης και κατοχύρωσης, τους όρους καταβολής, καθώς και κάθε άλλη παράμετρο που απαιτείται για την εφαρμογή του. Ο σχεδιασμός του Προγράμματος θα λαμβάνει υπόψη τις μακροπρόθεσμες	Το ύψος των παροχών στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων σε σχέση με τις ετήσιες Σταθερές Αποδοχές των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ θα διαφοροποιείται, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη το εύρος και τις απαιτήσεις του ρόλου τους, καθώς και τη συνεισφορά τους στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο των παροχών στο πλαίσιο του Προγράμματος, καθώς και οι περίοδοι αξιολόγησης και

στόχους απόδοσης και παρέχοντας μετοχές. Εστιάζει στην επίτευξη βιώσιμης απόδοσης της Εταιρείας μακροπρόθεσμα.	στρατηγικές πρωτοβουλίες της Εταιρείας και θα προβλέπει κατάλληλους μηχανισμούς σύνδεσης των παροχών με την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων απόδοσης. Τα κριτήρια δύνανται να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς δείκτες, καθώς και στοιχεία ατομικής απόδοσης, εφόσον κριθεί κατάλληλο στο πλαίσιο του σχεδιασμού του προγράμματος. Τα κριτήρια απόδοσης θα επανεξετάζονται περιοδικά και θα αναπροσαρμόζονται, εφόσον απαιτείται, ώστε να παραμένουν κατάλληλα υπό το πρίσμα της επιχειρησιακής στρατηγικής της Εταιρείας, του μεταβαλλόμενου επιχειρηματικού περιβάλλοντος και των συμφερόντων των μετόχων. Το Πρόγραμμα, συμπεριλαμβανομένων της δομής του, των κριτηρίων απόδοσης, των περιόδων αξιολόγησης και κατοχύρωσης, των όρων καταβολής και τυχόν μηχανισμών αναστολής ή ανάκτησης παροχών, θα διαμορφωθεί σε συνεργασία με την Επιτροπή και θα υποβληθεί προς εξέταση και έγκριση στην πρώτη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η οποία αναμένεται να πραγματοποιηθεί εντός του	κατοχύρωσης και οι όροι καταβολής, θα καθοριστούν από την Εταιρεία, σε συνεργασία με την Επιτροπή, στο πλαίσιο του σχεδιασμού του Προγράμματος και θα υποβληθούν προς εξέταση και έγκριση στην ΤΓΣ 2027.

	2027 (στο εξής, η «ΤΓΣ 2027»). Μετά την έγκρισή του, η εφαρμογή του Προγράμματος θα διέπεται από τους όρους και τις διαδικασίες που θα έχουν εγκριθεί από τα αρμόδια εταιρικά όργανα. Η αξιολόγηση της απόδοσης και η σχετική γνωστοποίηση θα πραγματοποιούνται σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων δημοσιοποίησης στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών.	

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του ΔΣ, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το ΔΣ.

Ειδικότερα, το ΔΣ μπορεί να καθορίσει υψηλότερο ανώτατο όριο των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις προσέλκυσης ή διακράτησης ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο, με την προϋπόθεση ότι θεωρείται αναγκαίο κατά τα ανωτέρω εκτιθέμενα. Ωστόσο, το ανώτατο όριο επιβράβευσης του ετήσιου και του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δεν μπορεί να υπερβαίνει αθροιστικά το 350% των Σταθερών Αποδοχών ενός Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ σε μία οικονομική χρήση (κατά αναλογία και σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών).

Συμβάσεις Εταιρείας με Εκτελεστικά μέλη ΔΣ και πληρωμές για απώλεια θέσης

Συμβάσεις και απώλεια θέσης

Διάρκεια

Η διάρκεια των συμβάσεων των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ υπό αυτή τους την ιδιότητα δεν δύναται να ξεπερνά τα τέσσερα έτη. Κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, το ΔΣ της Εταιρείας δύναται να εγκρίνει συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Όροι λήξης Σύμβασης - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης με Εκτελεστικό μέλος ΔΣ 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 ΔΣ της Εταιρείας, 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.

Προσλήψεις και Προαγωγές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Το σύνολο των αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ αποκτά εμπειρία.

Σε περίπτωση προαγωγής, όποιο στοιχείο μεταβλητών αμοιβών ήδη χορηγείται στο Εκτελεστικό μέλος ΔΣ λόγω της προηγούμενης θέσης του, θα εξακολουθεί κατά κανόνα να χορηγείται με τους ίδιους όρους.

Η Πολιτική παρέχει στην Επιτροπή και το ΔΣ τη δυνατότητα να περιλάβουν όποιες παροχές κρίνουν κατάλληλες για την προσέλκυση ή/και διακράτηση ενός Εκτελεστικού μέλους ΔΣ σύμφωνα με τα κριτήρια της παρούσας Πολιτικής. Στις

παραπάνω δύναται να περιλαμβάνονται παροχές όπως η κάλυψη δαπανών για μετεγκατάσταση, στέγαση και/ή σχολικές δαπάνες. Ως προς τον προσδιορισμό του συνόλου των παροχών, κύριο μέλημα της Εταιρείας θα είναι να καταβάλλει μόνον αυτές που θεωρεί αναγκαίες και κατάλληλες ώστε να εξασφαλίσει τον πλέον κατάλληλο υποψήφιο για τη θέση, ενεργώντας προς το συμφέρον των μετόχων της Εταιρείας περιορίζοντας, όπου είναι εφικτό, ορισμένες παροχές σε συγκεκριμένη και μόνο χρονική περίοδο.

Ειδικά σε περιπτώσεις προσέλκυσης, η Εταιρεία δύναται εκτάκτως και μόνον να αποζημιώσει το μέλος για τις μεταβλητές αμοιβές (ή παροχές) που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης μέσω μιας αμοιβής προσχώρησης (sign-on bonus). Για τον καθορισμό της αμοιβής προσχώρησης θα λαμβάνεται υπόψη η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το μέλος (μετρητά ή μετοχές), σχετικά διαφυγόντα ποσά, ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένων χρόνος για την κατοχύρωση.

Η πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει την πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ περιλαμβανομένου του Μη Εκτελεστικού Προέδρου ΔΣ:

Διάρθρωση και καταβολή αποδοχών	**Επίπεδο αποδοχών**
Αμοιβές Στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ καταβάλλεται βασική αμοιβή ΔΣ, η οποία είναι πάγια και καλύπτει τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω πάγιες αμοιβές καλύπτουν τον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις ΔΣ, ενώ περιλαμβάνεται ο χρόνος ταξιδιού και προπαρασκευής. Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ	Δεν ορίζεται συγκεκριμένο επίπεδο ετήσιων αμοιβών ή αύξησης αμοιβών ούτε σχετικό ανώτατο όριο. Το ΔΣ καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων στην αγορά για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Για τον καθορισμό και την αύξηση των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ, λαμβάνονται, ως σημείο αναφοράς, εταιρείες παρεμφερούς μεγέθους με όρους κεφαλαιοποίησης, εσόδων, κερδών,

για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, επισκέψεις στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας και συναντήσεις με τη Διοίκηση. Η αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Προέδρου κατά κανόνα αντανακλά το σύνολο των αρμοδιοτήτων του, ωστόσο πρόσθετες αμοιβές μπορεί να καταβάλλονται σε συγκεκριμένες περιστάσεις, ανάλογα με τον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων του ρόλου του. Δεν παρέχονται μεταβλητές αμοιβές βάσει απόδοσης ούτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή άλλες παροχές στον μη εκτελεστικό Πρόεδρο ή σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για κανένα λόγο παρά μόνο για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ ή τις Επιτροπές του. **Έξοδα** Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.	πολυπλοκότητας διεθνοποίησης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους και κάθε άλλος παράγοντας που θεωρείται σχετικός από το ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των επιπέδων αμοιβών στις χώρες στις οποίες δραστηριοποιούνται τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα επίπεδα αμοιβών και αυξήσεων θα καθορίζονται αφού ληφθούν υπόψη: • τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς • η ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ θα διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώση και εμπειρία για θέσεις του ΔΣ • ο χρόνος που πρέπει να διατίθεται για τον εν λόγω ρόλο • οι τυχόν αυξήσεις στο εύρος, στο αντικείμενο ή στις αρμοδιότητες του ρόλου • οι τυχόν ανάγκες πρόσληψης Μη Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ με συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία Το ΔΣ δύναται επίσης να θεσπίσει νέα επίπεδα αμοιβών για νέους ρόλους ή πρόσθετες αμοιβές για συγκεκριμένα καθήκοντα υφιστάμενων ρόλων σύμφωνα με τις ανάγκες που προκύπτουν στην Εταιρεία. Σε περίπτωση που θεσπιστούν τα πιο πάνω, θα δημοσιοποιούνται αναλυτικά στην Έκθεση Αποδοχών.

Οι πιο πάνω δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του ΔΣ και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας · παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού επαγγελματικής επιμόρφωσης σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική της Εταιρείας ώστε το στέλεχος να είναι ενήμερο για κάθε συναφές ζήτημα. **Διαδικασία πληρωμών και επανεξέταση** Η αμοιβή παρέχεται σε μετρητά και κατά κανόνα καταβάλλεται σε μηνιαία βάση. Εάν οι αμοιβές καταβάλλονται κατόπιν αιτήματος του Μη Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ σε ξένο νόμισμα, χρησιμοποιείται η συναλλαγματική ισοτιμία που ισχύει κατά τον χρόνο καταβολής ή σε οποιαδήποτε άλλη βάση κρίνει εύλογη η Εταιρεία. Οι αμοιβές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς κατ’ ανάγκη να αυξάνονται.	

Διορισμός και παύση των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας διορίζονται για ορισμένη περίοδο τεσσάρων (4) ετών, με τη δυνατότητα επανεκλογής τους.

Με την εκλογή τους, οι αμοιβές που καταβάλλονται στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ορίζονται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της Εταιρείας. Σε περίπτωση παύσης δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της καταβληθείσας αμοιβής έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Πρόσθετες Δεσμεύσεις μελών

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του ΔΣ, τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ δύνανται να αποδεχθούν θέσεις Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ σε άλλες Εταιρείες και να διατηρούν τις αμοιβές που καταβάλλονται για τις εν λόγω θέσεις.

Για τις πιο πάνω αναλήψεις θέσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία, στον κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία καθώς και πολιτικές θεσμικών επενδυτών – μετόχων σχετικά με τη δέσμευση του χρόνου των μελών και τον αριθμό των μη εκτελεστικών θέσεων που δύναται να αναλαμβάνει κάθε μέλος.

Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη ΔΣ, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής και πριν την ημερομηνία ισχύος τυχόν τροποποιήσεών της. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.