



**Πολιτική Αποδοχών Μελών Δ.Σ.**

**Έκδοση 1<sup>η</sup>**

### Πίνακας Αναθεωρήσεων

| Έκδοση         | Συντάκτης         | Εγκρίνων                                                  | Ημερομηνία έγκρισης |
|----------------|-------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 <sup>η</sup> | Νομικός Σύμβουλος | Διοικητικό Συμβούλιο /<br>Γενική Συνέλευση των<br>Μετόχων | 30/08/2026          |

### Πίνακας Περιεχομένων

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Εισαγωγικά .....                                                         | 3  |
| 2. Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής .....                             | 3  |
| 3. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής .....                                      | 4  |
| 4. Γλωσσάριο Ορισμών .....                                                  | 6  |
| 5. Αποδοχές και Παροχές Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .....              | 7  |
| 5.1 Γενικές Αρχές .....                                                     | 7  |
| 5.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών και Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών<br>Μελών ..... | 8  |
| 5.2.1 Βασικές Αρχές .....                                                   | 8  |
| 5.2.2 Σταθερές Αποδοχές .....                                               | 8  |
| 5.2.3 Μεταβλητές Αποδοχές .....                                             | 9  |
| 5.2.4 Προγράμματα Παροχής Κινήτρων .....                                    | 9  |
| 5.2.5 Παροχές .....                                                         | 9  |
| 5.2.6 Σημαντικότητα Αμοιβής Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών .....         | 9  |
| 5.3 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών .....                                       | 10 |
| 5.3.1 Βασικές Αρχές .....                                                   | 10 |
| 5.3.2 Σταθερές Αποδοχές .....                                               | 10 |
| 5.3.3 Μεταβλητές Αποδοχές .....                                             | 10 |
| 5.3.4 Προγράμματα Παροχής Κινήτρων .....                                    | 11 |
| 5.3.5 Παροχές .....                                                         | 11 |
| 5.3.6 Διατάξεις Malus και Clawback .....                                    | 11 |
| 5.3.7 Λύση Σχέσης Εργασίας ή Συνεργασίας .....                              | 12 |
| 6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών .....                                             | 12 |
| 7. Διαμόρφωση, Αναθεώρηση και Εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής .....         | 13 |
| 7.1 Διαδικασία Σύνταξης και Έγκρισης της Πολιτικής .....                    | 13 |
| 7.2 Δημοσιότητα της Πολιτικής .....                                         | 13 |

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 7.3 Διαδικασία Αναθεώρησης της Πολιτικής .....      | 14 |
| 7.4 Παρεκκλίσεις από την παρούσα Πολιτική .....     | 14 |
| 7.5 Παρακολούθηση της Εφαρμογής της Πολιτικής ..... | 15 |

## 1. Εισαγωγικά

Η ανώνυμη εταιρεία υπό την επωνυμία «ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «FDL GROUP» (εφεξής η «Εταιρεία») έχει καταρτίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική»), με σκοπό τη θέσπιση, διατήρηση και εφαρμογή θεμελιωδών αρχών και κανόνων αναφορικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

Η Πολιτική έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) των Μετόχων και ισχύει για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) ετών από την έγκρισή της, εκτός εάν υποβληθεί σε αναθεώρηση ή τροποποίηση δυνάμει απόφασης επόμενης Γενικής Συνέλευσης (Γ.Σ.). Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει εκ νέου την Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) οσάκις σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες αυτή καταρτίσθηκε, καθώς και σε κάθε περίπτωση κατά την πάροδο τεσσάρων (4) ετών από την τελευταία έγκρισή της.

Η Πολιτική έχει συνταχθεί σε συμμόρφωση με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 για τα Δικαιώματα των Μετόχων, όπως αυτή ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη μέσω του ν. 4548/2018 περί αναμόρφωσης του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών. Περαιτέρω, η Πολιτική λαμβάνει υπ' όψιν τις διατάξεις του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης ανωνύμων εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά, το καταστατικό της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο η Εταιρεία έχει υιοθετήσει, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, καθώς και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης.

Η παρούσα Πολιτική δημοσιεύεται στον επίσημο ιστοχώρο της Εταιρείας.

## 2. Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική αφορά τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Εταιρείας, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στα άρθρα 110 παράγραφος 1 και 111 του ν. 4548/2018.

Ειδικότερα, η Πολιτική τυγχάνει εφαρμογής επί των ακόλουθων προσώπων:

- α) των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και τυχόν Αναπληρωτή αυτού,
- β) των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), και
- γ) των Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

### 3. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής

Πρωταρχικός σκοπός της Πολιτικής είναι η ευθυγράμμιση των συμφερόντων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, μέσω ενός συνεκτικού και διαφανούς πλαισίου καθορισμού αποδοχών.

Οι θεμελιώδεις κατευθυντήριες αρχές που διέπουν την παρούσα Πολιτική είναι η διαφάνεια, η συμμόρφωση προς το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, η ανταγωνιστικότητα, η δικαιοσύνη, η ίση μεταχείριση και η ευθυγράμμιση των αποδοχών με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της.

Επιπροσθέτως, η Πολιτική έχει καταρτισθεί με γνώμονα την ενίσχυση της μακροπρόθεσμης δημιουργίας αξίας, ώστε να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Ειδικότερα, μέσω της Πολιτικής επιδιώκονται τα ακόλουθα:

- Η διασφάλιση της συμμόρφωσης της Εταιρείας με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο.
- Η διασφάλιση ότι οι αποδοχές που διέπονται από την Πολιτική καθορίζονται λαμβάνοντας υπ' όψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του προσωπικού της Εταιρείας. Προς τούτο, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) ενημερώνονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη διάρθρωση και τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρείας, οι οποίες λαμβάνονται υπ' όψιν κατά την κατάρτιση και εφαρμογή της Πολιτικής. Οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών επιδιώκεται να παρουσιάζουν τη μέγιστη δυνατή συνέπεια, αναγνωρίζοντας ωστόσο ότι η διάρθρωση και ο τρόπος καθορισμού των αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) είναι κατ' ανάγκην διαφορετικός από εκείνον των λοιπών εργαζομένων, λόγω των αυξημένων αρμοδιοτήτων και της μεγαλύτερης ευθύνης που απορρέουν από τον ρόλο τους.
- Η θέσπιση θεμελιωδών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.). Οι εν λόγω αποδοχές καταβάλλονται βάσει της αρχής της δίκαιης και εύλογης αμοιβής, εξατομικευμένα ανά θέση, λαμβάνοντας υπ' όψιν επιμέρους παράγοντες, όπως ενδεικτικά την επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, την εμπειρία εκάστου προσώπου, το επίπεδο της θέσης και των ευθυνών, καθώς και τις αρμοδιότητες που αναλαμβάνει.

- Ο προσδιορισμός των διαδικασιών χορήγησης αμοιβών και ειδικότερα των διαφορετικών συνιστωσών χορήγησης σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, καθώς και η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής τους κατά τρόπο σαφή και διαφανή.
- Η παρακολούθηση και υιοθέτηση των καλών πρακτικών της αγοράς αναφορικά με τις συνολικές αποδοχές Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και η εναρμόνιση της Εταιρείας με αυτές. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις τάσεις αποδοχών στο σύνολο της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της μέσης μισθολογικής αύξησης, καθώς και οποιωνδήποτε σχετικών οικονομικών δεδομένων, όπως ο πληθωρισμός, τα οποία λαμβάνονται υπ' όψιν κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.
- Ο καθορισμός των αρχών καταβολής μεταβλητών αποδοχών στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.). Τα Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές προς περαιτέρω ευθυγράμμιση των συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρείας, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, τα οποία βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών συμβάλλουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας, μεταξύ άλλων μέσω της παροχής κινήτρων, της χορήγησης επαρκών σταθερών αμοιβών προκειμένου να αποθαρρύνεται η υπέρμετρη εξάρτηση από τις μεταβλητές αποδοχές και η ανάληψη υπέρμετρων κινδύνων, καθώς και μέσω της εξισορρόπησης μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και κατά την άσκηση του εποπτικού τους ρόλου.
- Η προσέλκυση και διατήρηση ικανών επαγγελματιών από την Ελλάδα και το εξωτερικό.
- Η αποτροπή ή ελαχιστοποίηση συγκρούσεων συμφερόντων.
- Η κατάλληλη και αποτελεσματική διάγνωση και διαχείριση κινδύνων που σχετίζονται με την επίτευξη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Η Εταιρεία, στο πλαίσιο διαμόρφωσης της Πολιτικής και καθορισμού του επιπέδου αποδοχών, δύναται να διενεργεί συγκρίσεις αμοιβών με συναφείς εισηγμένες εταιρείες αναφοράς, λαμβάνοντας υπ' όψιν παράγοντες όπως το μέγεθος, ο κλάδος δραστηριοποίησης και η πολυπλοκότητα των εργασιών.

#### 4. Γλωσσάριο Ορισμών

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, οι κατωτέρω όροι φέρουν τις ακόλουθες έννοιες:

**«Αποδοχές»:** Το σύνολο των αμοιβών και παροχών που καταβάλλονται ή χορηγούνται προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) για την άσκηση των καθηκόντων τους. Οι Αποδοχές διακρίνονται σε Σταθερές και Μεταβλητές και δύνανται να περιλαμβάνουν Προγράμματα Παροχής Κινήτρων και λοιπές Παροχές, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική.

**«Αποδοχές, Μεταβλητές»:** Οι πρόσθετες έκτακτες αποδοχές που δύνανται να καταβάλλονται κυρίως προς τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), βάσει σαφών κριτηρίων χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, τα οποία συνδέονται με τους στόχους και τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Οι Μεταβλητές Αποδοχές δύνανται να λαμβάνουν τη μορφή ετήσιων μπόνους (bonus), μεριδίου επί των κερδών ή άλλων συναφών παροχών.

**«Αποδοχές, Σταθερές»:** Οι αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται στο πλαίσιο της θέσης που κατέχουν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) στην Εταιρεία, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις γνώσεις, την εμπειρία και τη βαρύτητα της εκάστοτε θέσης. Οι Σταθερές Αποδοχές περιλαμβάνουν τον βασικό μισθό ή τη σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) ή επιτροπών αυτού.

**«Γενική Συνέλευση» ή «Γ.Σ.»:** Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

**«Διοικητικό Συμβούλιο» ή «Δ.Σ.»:** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, όπως αυτό συγκροτείται εκάστοτε σύμφωνα με το καταστατικό και τον νόμο.

**«Έκθεση Αποδοχών, Ετήσια»:** Η έκθεση που καταρτίζει το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 112 του ν. 4548/2018, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος και υποβάλλεται προς συζήτηση στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.).

**«Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης»:** Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει εκδοθεί από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) και τον οποίο η Εταιρεία έχει υιοθετήσει.

**«Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων»:** Η επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) η οποία συγκροτείται κατά τα άρθρα 10 και 11 του ν. 4706/2020 και είναι αρμόδια για θέματα αποδοχών και καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

**«Εταιρεία»:** Η ανώνυμη εταιρεία υπό την επωνυμία «ΦΟΥΝΤΛΙΝΚ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «FDL GROUP».

**«Μέλος, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό»:** Το Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) το οποίο πληροί τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του ν. 4706/2020, ως εκάστοτε ισχύει.

**«Μέλος, Εκτελεστικό»:** Το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) στο οποίο έχουν ανατεθεί εκτελεστικές αρμοδιότητες ή καθήκοντα καθημερινής διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και τυχόν Αναπληρωτή αυτού.

**«Μέλος, Μη Εκτελεστικό»:** Το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) στο οποίο δεν έχουν ανατεθεί εκτελεστικές αρμοδιότητες και το οποίο δεν συμμετέχει στην καθημερινή διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, αλλά ασκεί εποπτικό ρόλο επί της διοίκησης της Εταιρείας.

**«Παροχές»:** Οι λοιπές παροχές σε είδος που ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διατήρηση στελεχών. Ενδεικτικά, οι Παροχές δύναται να περιλαμβάνουν τη χρήση εταιρικού οχήματος, κινητής τηλεφωνίας, φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, ασφαλιστικής κάλυψης ζωής και υγείας, συμμετοχής σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, κάλυψη δαπανών μετακινήσεων, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων, καθώς και ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O insurance).

**«Πολιτική»:** Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), η οποία έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) των Μετόχων κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018.

**«Προγράμματα Παροχής Κινήτρων»:** Τα προγράμματα που αποσκοπούν στη μακροχρόνια διακράτηση αξιόλογων στελεχών και στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και μακροπρόθεσμης ευημερίας της Εταιρείας. Τα εν λόγω προγράμματα δύναται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) ή άλλες μορφές μακροπρόθεσμων κινήτρων που συνδέονται με την απόδοση της Εταιρείας.

## 5. Αποδοχές και Παροχές Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

### 5.1 Γενικές Αρχές

Η Πολιτική αποσκοπεί στον καθορισμό των Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) κατά τρόπο διαφανή, δίκαιο και ανταγωνιστικό, με στόχο την προσέλκυση και διατήρηση στελεχών εγνωσμένου κύρους, με εμπειρία στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία και με τυπικά και ουσιαστικά

προσόντα ώστε να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της Εταιρείας και στην επιχειρηματική στρατηγική της.

Η Πολιτική λαμβάνει υπ' όψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρείας, μέσω τακτικής ενημέρωσης για την ευρύτερη διάρθρωση και τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των Αποδοχών παρουσιάζουν τη μέγιστη δυνατή συνέπεια. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών που επικρατούν στον κλάδο δραστηριοποίησης της Εταιρείας, λαμβάνοντας πάντοτε υπ' όψιν τα οικονομικά στοιχεία και την εν γένει πορεία της Εταιρείας, τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας.

Οι Αποδοχές διακρίνονται σε Σταθερές, Μεταβλητές και Πρόσθετες Παροχές, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στις επόμενες ενότητες.

## **5.2 Αποδοχές Μη Εκτελεστικών και Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών**

### **5.2.1 Βασικές Αρχές**

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δύνανται να λαμβάνουν σταθερή ετήσια αμοιβή, ανάλογη του αντικειμένου και των ευθυνών του ρόλου τους, η οποία καλύπτει τον χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και των επιτροπών στις οποίες τυχόν μετέχουν. Η αμοιβή δύναται να διαφοροποιείται αναλόγως της συμμετοχής ή προεδρίας σε επιτροπές του ν. 4706/2020.

Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά με τον χρόνο κατοχής της ιδιότητας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) ή επιτροπής του ν. 4706/2020.

Η ετήσια αμοιβή εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης (Γ.Σ.), καταβάλλεται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκειται στις νόμιμες, κατά τη φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία, κρατήσεις.

### **5.2.2 Σταθερές Αποδοχές**

Οι Σταθερές Αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών και των Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) καθορίζονται λαμβάνοντας υπ' όψιν τα ακόλουθα κριτήρια: το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την οργάνωση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και επενδύσεων της Εταιρείας, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία του Μέλους, τις απαιτήσεις του ρόλου του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) και στις επιτροπές, καθώς και τα επίπεδα αμοιβών Μη Εκτελεστικών Μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς.

### 5.2.3 Μεταβλητές Αποδοχές

Η παρούσα Πολιτική δεν προβλέπει Μεταβλητές Αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και κατά την άσκηση του εποπτικού τους ρόλου.

### 5.2.4 Προγράμματα Παροχής Κινήτρων

Η παρούσα Πολιτική δεν προβλέπει συμμετοχή των Μη Εκτελεστικών Μελών και των Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) σε Προγράμματα Παροχής Κινήτρων.

### 5.2.5 Παροχές

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δύνανται να λαμβάνουν κάλυψη δαπανών μετακινήσεων, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, καθώς και ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O Insurance).

### 5.2.6 Σημαντικότητα Αμοιβής Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών

Ιδίως ως προς τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), σημειώνεται ότι δεν καταβάλλονται οποιεσδήποτε αμοιβές ή παροχές που δύνανται να εγείρουν ζήτημα αμφισβήτησης της ανεξαρτησίας τους. Η διασφάλιση της ανεξαρτησίας των εν λόγω Μελών αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση του εποπτικού τους ρόλου και την προστασία των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της.

Η Εταιρεία, κατά την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει έκαστο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), λαμβάνει υπ' όψιν κριτήρια που περιλαμβάνουν το συνολικό ύψος και την περιοδικότητα της αμοιβής, όπως ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την οργάνωση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και επενδύσεων της Εταιρείας.
- Τις δεξιότητες, την πολυμορφία, τις γνώσεις και την εμπειρία του Μέλους, καθώς και την τυχόν σημαντική διεθνή εμπειρία στον επιχειρηματικό και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το Μέλος.
- Τις απαιτήσεις του ρόλου του Μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) και στις επιτροπές στις οποίες συμμετέχει.
- Τον τόπο κατοικίας του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).
- Τα επίπεδα αμοιβών Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής και ευρωπαϊκής αγοράς, όπως αυτά προκύπτουν από την παρακολούθηση των ετήσιων εκθέσεων αποδοχών.

- Την οικονομική κατάσταση του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί περιοδικά τη σημαντικότητα των αμοιβών των Ανεξαρτήτων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και υποβάλλει σχετικές εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), προκειμένου να διασφαλίζεται η διαρκής τήρηση των κριτηρίων ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του ν. 4706/2020.

### **5.3 Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών**

#### **5.3.1 Βασικές Αρχές**

Στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και του τυχόν Αναπληρωτή αυτού, καταβάλλονται Σταθερές Αποδοχές για την παροχή υπηρεσιών προς την Εταιρεία, βάσει ειδικής σχέσης (σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών, έργου ή εντολής, κατά περίπτωση), υπό τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δεν λαμβάνουν αποδοχές για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

Η διάρκεια των συμβάσεων δύναται να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

#### **5.3.2 Σταθερές Αποδοχές**

Το επίπεδο των Σταθερών Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) καθορίζεται λαμβάνοντας υπ' όψιν τα ακόλουθα κριτήρια: τα επίπεδα αμοιβών άλλων εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους, την απόδοση της Εταιρείας, τις μακροοικονομικές συνθήκες της οικονομίας, τη θέση, τα επαγγελματικά προσόντα, τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες, τις ευθύνες και την απόδοση του στελέχους, καθώς και τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών.

Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, χωρίς απαραίτητως να αυξάνονται.

#### **5.3.3 Μεταβλητές Αποδοχές**

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δύνανται να λαμβάνουν Μεταβλητές Αποδοχές για σκοπούς περαιτέρω ευθυγράμμισης των συμφερόντων τους με εκείνα της Εταιρείας. Οι Μεταβλητές Αποδοχές δύνανται να καταβάλλονται υπό τις ακόλουθες μορφές:

Πρώτον, πρόσθετες αποδοχές σε χρήμα ή/και μετοχές της εταιρείας (bonus) υπό την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων, ποσοτικών ή και ποιοτικών, που τίθενται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) στο πλαίσιο βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων.

Δεύτερον, συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας σύμφωνα με το Καταστατικό της και με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στον ν. 4548/2018 και τον ν. 4308/2014.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές βασίζονται σε σαφή κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη χρηματοοικονομικής απόδοσης, τα οποία συνδέονται με δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας. Τα κριτήρια αυτά καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, και αξιολογούνται ετησίως.

Οι Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, μεταξύ άλλων μέσω της παροχής κατάλληλων κινήτρων, της χορήγησης επαρκών Σταθερών Αποδοχών προκειμένου να αποθαρρύνεται η υπέρμετρη εξάρτηση από τις Μεταβλητές Αποδοχές και η ανάληψη υπέρμετρων κινδύνων, καθώς και μέσω της εξισορρόπησης μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας.

#### **5.3.4 Προγράμματα Παροχής Κινήτρων**

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δύνανται να συμμετέχουν σε μακροπρόθεσμα Προγράμματα Παροχής Κινήτρων, τα οποία αποσκοπούν στη διακράτηση αξιόλογων στελεχών και στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και μακροπρόθεσμης ευημερίας της Εταιρείας. Τα εν λόγω προγράμματα δύνανται να περιλαμβάνουν δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών της Εταιρείας (stock options), κατά τα ειδικότερα οριζόμενα σε σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης (Γ.Σ.) και του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

#### **5.3.5 Παροχές**

Στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) δύνανται να καταβάλλονται πρόσθετες οικειοθελείς παροχές σε είδος ή και αποζημιώσεις, όπως ενδεικτικά χρήση εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου, φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας, κάρτας καυσίμων, ασφαλιστική κάλυψη ζωής και υγείας, συμμετοχή της Εταιρείας σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, έξοδα παραστάσεως, δαπάνες μετακινήσεων, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, καθώς και ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O Insurance).

#### **5.3.6 Διατάξεις Malus και Clawback**

Οι τυχόν Μεταβλητές Αποδοχές που χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) υπόκεινται σε διατάξεις μείωσης, αναβολής ή ακύρωσης (malus) πριν από την καταβολή τους ή επιστροφής (clawback) μετά την καταβολή τους, εφόσον μετά τη χορήγησή τους αποδειχθεί ότι η αμειβόμενη επίδοση προέκυψε από ενέργειες αθέμιτες ή μη συνεπείς με την εφαρμογή της

παρούσας Πολιτικής ή από παράβαση καθηκόντων ή πράξεις που επέφεραν σημαντική ζημία στην Εταιρεία.

### **5.3.7 Λύση Σχέσης Εργασίας ή Συνεργασίας**

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης προσώπου που κατέχει θέση Εκτελεστικού Μέλους, Διευθύνοντος Συμβούλου ή τυχόν Αναπληρωτή αυτού με πρωτοβουλία της Εταιρείας, η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις καθώς και τις τυχόν αποζημιώσεις που προβλέπονται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών, έργου ή εντολής, κατά περίπτωση. Για την καταβολή περαιτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης, απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης Εκτελεστικού Μέλους με πρωτοβουλία του ιδίου, πρέπει να τηρείται η προειδοποίηση που τυχόν προβλέπεται στη μεταξύ αυτού και της Εταιρείας σύμβαση, άνευ δικαιώματος αποζημίωσης. Για την καταβολή τυχόν αποζημίωσης απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

## **6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) καταρτίζει και δημοσιεύει σαφή και κατανοητή Ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών Αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και του τυχόν Αναπληρωτή αυτού, κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνει, κατ' ελάχιστον, τις πληροφορίες που προβλέπονται στο άρθρο 112 του ν. 4548/2018, ήτοι ενδεικτικά τις συνολικές Αποδοχές που έλαβε έκαστο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) κατά το οικείο οικονομικό έτος, με ανάλυση ανά συνιστώσα (Σταθερές Αποδοχές, Μεταβλητές Αποδοχές, Παροχές), τη σχετική αναλογία μεταξύ Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών, τον τρόπο εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης, καθώς και κάθε τυχόν παρέκκλιση από την Πολιτική και τους λόγους που την υπαγόρευσαν.

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) ως ξεχωριστό θέμα της ημερησίας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων επί της Ετησίας Έκθεσης Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Στην επόμενη Ετήσια Έκθεση Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) εξηγεί

τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπ' όψιν η ψηφοφορία της Γενικής Συνέλευσης (Γ.Σ.).

Η Ετήσια Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται στον επίσημο ιστοχώρο της Εταιρείας και παραμένει διαθέσιμη για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) στην οποία υποβλήθηκε. Η Εταιρεία δύναται να διατηρήσει αναρτημένη την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών στον επίσημο ιστοχώρο της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών, υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω έκθεση δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), κατά τα οριζόμενα στον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΕΕ) 2016/679 (GDPR) και την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

## **7. Διαμόρφωση, Αναθεώρηση και Εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής**

### **7.1 Διαδικασία Σύνταξης και Έγκρισης της Πολιτικής**

Η διαδικασία σύνταξης και έγκρισης της Πολιτικής περιλαμβάνει τα ακόλουθα διαδοχικά στάδια:

Πρώτον, η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας συντάσσει το προσχέδιο της Πολιτικής, λαμβάνοντας υπ' όψιν το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και τις ανάγκες της Εταιρείας.

Δεύτερον, το προσχέδιο υποβάλλεται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία το εξετάζει, προβαίνει σε τυχόν τροποποιήσεις και το οριστικοποιεί.

Τρίτον, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων υποβάλλει την προτεινόμενη Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) προς προέγκριση.

Τέταρτον, εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) προεγκρίνει την Πολιτική, αυτή υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) ως θέμα της ημερησίας διάταξης και τίθεται σε διαδικασία ψηφοφορίας. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική.

Πέμπτον, κατόπιν της εγκρίσεώς της από τη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.), η Πολιτική δημοσιεύεται στον επίσημο ιστοχώρο της Εταιρείας, συνοδευόμενη από την ημερομηνία δημοσίευσης και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, και παραμένει διαθέσιμη τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται εν ισχύ.

### **7.2 Δημοσιότητα της Πολιτικής**

Η Πολιτική δημοσιεύεται στον επίσημο ιστοχώρο της Εταιρείας και παραμένει διαθέσιμη καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

### 7.3 Διαδικασία Αναθεώρησης της Πολιτικής

Σύμφωνα με το άρθρο 110 παράγραφος 2 του ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής δεν δύναται να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.). Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) οσάκις σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες αυτή καταρτίσθηκε, καθώς και σε κάθε περίπτωση κατά την πάροδο τεσσάρων (4) ετών από την τελευταία έγκρισή της.

Η διαδικασία αναθεώρησης της Πολιτικής περιλαμβάνει τα ακόλουθα διαδοχικά στάδια:

Πρώτον, η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εντοπίζει τις απαιτούμενες τροποποιήσεις και συντάσσει το προσχέδιο της αναθεωρημένης έκδοσης της Πολιτικής.

Δεύτερον, το προσχέδιο υποβάλλεται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, η οποία το εξετάζει, προβαίνει σε τυχόν τροποποιήσεις και το οριστικοποιεί.

Τρίτον, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων υποβάλλει την αναθεωρημένη Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) προς προέγκριση.

Τέταρτον, εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) προεγκρίνει την αναθεωρημένη Πολιτική, αυτή υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) προς έγκριση, κατά τα οριζόμενα στην ενότητα 7.1.

Πέμπτον, κατόπιν της εγκρίσεώς της, η αναθεωρημένη Πολιτική αντικαθιστά την προηγούμενη έκδοση και δημοσιεύεται στον επίσημο ιστοχώρο της Εταιρείας.

Εάν η Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) δεν εγκρίνει την προτεινόμενη αναθεωρημένη Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική. Συγχρόνως, η Εταιρεία, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα σχόλια των μετόχων, επανεξετάζει και καταρτίζει νέα αναθεωρημένη Πολιτική, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.).

### 7.4 Παρεκκλίσεις από την παρούσα Πολιτική

Υπό εξαιρετικές περιστάσεις και κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), είναι δυνατή η κατ' εξαίρεση προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική, έως ότου αυτή προσαρμοσθεί, υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η παρέκκλιση δύναται να αφορά είτε στις Σταθερές είτε στις Μεταβλητές Αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.).

Οιαδήποτε παρέκκλιση τελεί υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.), κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Οι παρεκκλίσεις και οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτές συνέβησαν αναφέρονται και αιτιολογούνται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

#### **7.5 Παρακολούθηση της Εφαρμογής της Πολιτικής**

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής αποτελεί ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, με τη συνδρομή των αρμοδίων μονάδων της Εταιρείας, όπου τούτο κρίνεται σκόπιμο.

Η εφαρμογή της Πολιτικής υπόκειται σε έλεγχο από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.