"ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ"

1. Εισαγωγή.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») εγκρίθηκε με απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας «MEDICON HELLAS AE» (στο εξής η «Εταιρεία») της 1ης Ιουλίου 2020.

Η Πολιτική ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την ημερομηνία της έγκρισής της (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί περαιτέρω, νωρίτερα, δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα Δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018 (άρθρα 109 έως 111).

Η Πολιτική εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής "ΔΣ"). Η Πολιτική ορίζει: (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και των ανώτερων διοικητικών και οικονομικών στελεχών της εταιρείας και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ και τα ανώτερα διοικητικά και οικονομικά στελέχη κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών ΔΣ.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής, η «Επιτροπή»), δεδομένης της λήξης της χρονικής ισχύς της Πολιτικής που εγκρίθηκε με την από 1η Ιουλίου 2020 απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας, για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο ΔΣ και στη συνέχεια το ΔΣ την ενέκρινε, με απόφασή του, κατά τη Συνεδρίαση την 31η Μαΐου 2024. 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 στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Στη σχετική ψηφοφορία δεν μετέχουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου

που έχουν συγχρόνως την ιδιότητα του μετόχου, τα οποία δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας. (άρθρο 110 Ν.4548/2018)

Η Επιτροπή θα εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική βρίσκεται σε ευθυγράμμιση με τις αρχές της Εταιρείας, τους επιχειρηματικούς της στόχους αλλά και με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, άλλως οφείλει να εισηγηθεί την τροποποίηση της. 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.

Η Πολιτική διατίθεται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας: https://mediconsa.com

2. Πολιτική Αποδοχών – Πεδίο Εφαρμογής.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν. 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας. Επιγραμματικά η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται για τις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:

- Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη.

3. Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιασθεί με τρόπο ώστε να αποσκοπεί στην εναρμόνιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών με τους στρατηγικούς μακροπρόθεσμους στόχους και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας καθώς επίσης με τα συμφέροντα των Μετόχων.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας βασίζεται στις εξής αρχές:

- το σύστημα αξιών της Εταιρίας,
- τον προσδιορισμό τόσο των σταθερών όσο και των μεταβλητών αποδοχών με βάση την απόδοση,
- τη σύνδεση σημαντικού μέρους των αποδοχών, που αφορούν μεταβλητές αμοιβές, με την απόδοση της Εταιρίας,
- την προσέλκυση και διατήρηση των καταλληλότερων και ικανότερων εργαζομένων για την περαιτέρω ανάπτυξη της Εταιρίας μέσω της παρακολούθησης και εφαρμογής των πρακτικών αμοιβών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αλλά και των ανάλογων πρακτικών που εφαρμόζονται στο εξωτερικό από εταιρίες του ίδιου κλάδου ή αντίστοιχου μεγέθους.

4. Πολιτική Αποδοχών.

4.1 Αμοιβές και Παροχές

4.1.1. Η παρούσα Πολιτική καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, ήτοι αποζημιώσεις, αμοιβές, μισθούς και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και σύμφωνα με το εκάστοτε είδος της έννομης σχέσης που τους συνδέει με την Εταιρεία.

Οι συνολικές αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, με εξαίρεση τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., μπορεί να είναι το άθροισμα όλων ή μέρους των ακόλουθων σταθερών ή / και μεταβλητών συνιστωσών:

4.1.2 Σταθερές αμοιβές/αποδοχές/αποζημιώσεις:

• Σταθερή ετήσια αποζημίωση που καταβάλλεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) ως εκ της ιδιότητας τους για τις υπηρεσίες τους μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

• Μικτός μισθός (δηλ. το συνολικό καταβαλλόμενο σε τακτική βάση ποσό πριν την αφαίρεση των νόμιμων ασφαλιστικών κρατήσεων του εργαζόμενου και του φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων) που καταβάλλεται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας με σχέση εντολής ή και έμμισθη εργασιακή σχέση ή και σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή και σύμβαση έργου.

Το ύψος των σταθερών αμοιβών υπολογίζεται με βάση τις γνώσεις, εμπειρίες, επίπεδο διεύθυνσης ή /και βαρύτητας θέσεως εάν υπάρχει σχετικό σύστημα αξιολόγησης και είναι ανάλογο αυτών. Η σταθερή αμοιβή στοχεύει στην εξασφάλιση της προσέλκυσης και παραμονής των μελών του ΔΣ και των Ανώτερων Διοικητικών και Οικονομικών Στελεχών. Οι αποδοχές εκφράζονται σε μικτά ποσά και υπόκεινται στις εκάστοτε νόμιμες παρακρατήσεις.

4.1.3. Λοιπές Παροχές (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, δωροεπιταγές, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρική πιστωτική κάρτα κ.α.). Οι παροχές ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών. Επίσης, ενισχύουν το βιοτικό επίπεδο των στελεχών.

4.1.4 Μεταβλητές Αμοιβές: Οι μεταβλητές αμοιβές αποφασίζονται και καταβάλλονται όποτε επιτυγχάνονται οι εκάστοτε τιθέμενοι στόχοι, ή μετά το τέλος της χρήσης. Οι μεταβλητές αμοιβές, σε περίπτωση που δεν επιτευχθούν οι εκάστοτε τιθέμενοι στόχοι που αναλύονται κατωτέρω και ανά περίπτωση, δεν μπορούν να μεταφερθούν σε επόμενη χρήση.

Οι αμοιβές που προκύπτουν βάσει της επίτευξης αυτής, καταβάλλονται εν όλω ή εν μέρει σε μετρητά, αλλά και υπό τη μορφή μετοχών της Εταιρείας.

Επίσης, εφόσον υπάρξουν σχετικές αποφάσεις των αρμοδίων εταιρικών οργάνων, οι μεταβλητές αμοιβές εν μέρει ή στο σύνολο τους δύναται να καταβάλλονται μέσω διανομής κερδών/αποθεματικών.

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της Medicon μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αμοιβές από αυτές.

4.1. Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές αυτές καταβάλλονται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκεινται στις νόμιμες κατά την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Οι αμοιβές αυτές υπολογίζονται λαμβάνοντας υπόψιν το οικονομικό μέγεθος της εταιρείας, από τη συμμετοχή του μέλους στο ΔΣ και στις Επιτροπές αυτού, τον απαιτούμενο χρόνο για την ουσιαστική εκπλήρωση των καθηκόντων του κάθε μέλους και δη η συχνότητα των συνεδριάσεων του ΔΣ και των Επιτροπών και από τη βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση στο ΔΣ

4.2. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.2.1 Στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ καταβάλλονται σταθερές αμοιβές ετησίως σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του άρθρου 109 του Ν.4548/18 περί αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., είτε ως πάγια αμοιβή (κατ' έτος), είτε με μορφή αντιμισθίας καταβαλλόμενης σε μηνιαία βάση.

Το ύψος των αμοιβών/ αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους σε αυτό καθώς επίσης στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου αποφασίζονται από τη Γενική Συνέλευση μετά από σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και προηγουμένως της Επιτροπής Αμοιβών. Με τον ίδιο τρόπο και διαδικασία αποφασίζονται και οι αμοιβές/ αποζημιώσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία δυνάμει συμβάσεων εργασίας ή και συμβάσεων έργου και των διευθυντικών στελεχών που παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρία δυνάμει συμβάσεων εργασίας, αποτελούνται από ένα τμήμα *σταθερό*, δηλαδή τον *μισθό*, ο οποίος καθορίζεται από τις πρακτικές της αγοράς, το εφαρμοζόμενο μισθολογικό σύστημα και την ετήσια αξιολόγηση απόδοσης του εκτελεστικού μέλους/ διευθυντικού στελέχους και

από ένα τμήμα μεταβλητό, το οποίο εξαρτάται από την επίτευξη των τεθέντων ατομικών και εταιρικών στόχων.

Οι εταιρικοί στόχοι συνδέονται με τις οικονομικές επιδόσεις σε επίπεδο Ομίλου αλλά και εταιρείας, καθώς και με τις επιδόσεις σε άλλους τομείς, όπως στον τομέα της έρευνας και της παραγωγής, ενώ οι ατομικοί στόχοι είναι άμεσα συνδεδεμένοι με τη θέση που καλύπτει το κάθε εκτελεστικό μέλος / διευθυντικό στέλεχος.

Το μεταβλητό τμήμα των ετήσιων αποδοχών διακυμαίνεται ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης κάθε εκτελεστικού μέλους/διευθυντικού στελέχους, σε συνάρτηση με την πλήρη επίτευξη των τεθέντων στόχων, καταβάλλεται εν όλω ή εν μέρει μέσω μισθοδοσίας ή/και μέσω διάθεσης καθαρών κερδών.

Οι συμβάσεις εργασίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης λόγω καταγγελίας της σύμβασης από την Εταιρία, καταβάλλεται η αποζημίωση που προβλέπεται από την ελληνική εργατική νομοθεσία. Για την καταβολή επί πλέον αποζημίωσης σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών.

Στις υφιστάμενες συμβάσεις εργασίας της Εταιρίας με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν προβλέπεται η δυνατότητα επιστροφής μεταβλητών αποδοχών που έχουν ήδη καταβληθεί.

4.2.2 Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. και στα ανώτατα διοικητικά και οικονομικά στελέχη που υπάγονται στην εφαρμογή της παρούσης Πολιτικής, εφόσον βρίσκονται στα πλαίσια της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών που εφαρμόζονται από Ομίλους παρόμοιου μεγέθους και προοπτικών, οι εξής πρόσθετες παροχές :

1. Ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα,
2. Ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα,
3. Εταιρικά αυτοκίνητα (στα ανώτατα Διευθυντικά στελέχη),
4. Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας,
5. Ασφαλιστική κάλυψη αστικής ευθύνης διευθυντικών στελεχών.
6. Εταιρική πιστωτική κάρτα

4.2.3 Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα ανάκλησης των ανωτέρω πρόσθετων παροχών, εφόσον συντρέχουν οι λόγοι που θα οδηγήσουν την διοίκηση στην απόφαση αυτή.

Οι παροχές καταβάλλονται, σύμφωνα με την παρούσα πολιτική και την τρέχουσα νομοθεσία.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν σε αυτά Προγράμματα.

4.3. Ανώτερα Διοικητικά και Οικονομικά Στελέχη.

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρωπίνου δυναμικού στην Εταιρεία, του οποίου ο ρόλος για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου υπηρεσιών είναι καθοριστικής σημασίας.

Στην Πολιτική Αποδοχών των Ανώτερων Στελεχών, περιλαμβάνονται οι μορφές των σταθερών αποδοχών σε χρήμα και των οικειοθελών παροχών καθώς στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών δεν προβλέπονται προγράμματα διάθεσης μετοχών, δικαιώματα προαίρεσης και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

Οι σταθερές αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών, ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μίας πλήρους ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους.

Έχοντας ως δεδομένο αυτό είναι εμφανές ότι η μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν δημιουργεί πρόβλημα στα Ανώτατα Στελέχη για τη διατήρηση του βιοτικού τους επιπέδου. Υπό την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις.

5. Εφαρμογή και αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών και την τυχόν αναθεώρηση της. Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρείται ανά τετραετία λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον η παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών, για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Εάν συντρέχουν λόγοι επίσπευσης της αναθεώρησης αυτό δύναται να συμβεί με τεκμηριωμένη εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση από την Τακτική

Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παρ. 2 του άρθρου 110 Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Η Επιτροπή Αμοιβών εξετάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο την τροποποίησή της σε περιπτώσεις που κρίνει αυτό αναγκαίο.

6. Επιτροπή Αμοιβών

Το ΔΣ θα συστήσει τριμελή Επιτροπή Αμοιβών αποτελουμένη από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη του. Πρόεδρος της Επιτροπής θα οριστεί ανεξάρτητο και μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ.

6.1 Καθήκοντα της Επιτροπής Αμοιβών

Στα καθήκοντα της Επιτροπής Αμοιβών συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών, τόσο σε εταιρικό όσο και σε ομιλικό επίπεδο, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Ειδικότερα:

Αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ

- Η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή μεταβλητές αποδοχές δηλαδή bonus και αποδοχές βάσει κινήτρων που σχετίζονται με την διανομή μετοχών.
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετησίων μεταβλητών αμοιβών, εκτός δηλαδή του μισθού.
- Η εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.
- Η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές μελών ΔΣ ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών.
- Η τακτική επανεξέταση του μισθού των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- Η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεόμενη με αμοιβές.

- Η εξέταση της ετησίας έκθεσης αμοιβών.

Η Επιτροπή θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της. Θα πρέπει να δημοσιοποιεί στον ιστότοπο της εταιρείας τον κανονισμό λειτουργίας της, στον οποίο θα πρέπει να εξηγούνται ο ρόλος και οι αρμοδιότητές της. Στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της Επιτροπής Αμοιβών και να αναφέρεται ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατά την διάρκεια του έτους. Η Επιτροπή Αμοιβών μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

7. Δημοσιοποιήσεις αμοιβών

Η έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της χρήσεως και περιλαμβάνει:

- Την πολιτική και τις αρχές της εταιρείας για την διαμόρφωση των εκτελεστικών μελών του ΔΣ.
- Την μέθοδο αξιολόγησης της επίδοσης και υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που έχουν ληφθεί.
- Τα κύρια στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παροχής υπηρεσιών των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της συμβάσεως.
- Την συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ για τις υπηρεσίες του προς την εταιρεία και προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε μισθό, bonus και αποζημιώσεως εξόδου από την υπηρεσία, καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων που χορηγήθηκαν.
- Τον αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών που χορηγήθηκαν σε κάθε στέλεχος κατά την εταιρική χρήση, την ημερομηνία κατοχύρωσης των μετοχών, την ημερομηνία και την τιμή εξάσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης και την ημερομηνία λήξεως των δικαιωμάτων αυτών, καθώς και τον αριθμό των δικαιωμάτων που έχουν εξασκηθεί κατά την εταιρική χρήση.

8. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης/αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 5ης Ιουλίου 2024 και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την ως άνω έγκριση.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρίας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.