



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») εγκρίθηκε με την απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της INFORM Π. ΛΥΚΟΣ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 09/07/2020 και θα 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 των Μετόχων της Εταιρείας. Η Πολιτική καταρτίστηκε σύμφωνα με την Οδηγία 2007/36/EK, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία ΕΕ 2017/828 σχετικά με δικαιώματα μετόχων εισηγμένων εταιριών, οι οποίες ενσωματώθηκαν στο Ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 (ΦΕΚ, Α' 104/2018), όπως ισχύει σήμερα.

Επισκόπηση της Πολιτικής

Η Πολιτική υιοθετείται για τις αμοιβές όλων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής "ΔΣ") και στοχεύει στο να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη αυτά βάσει του βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού προγραμματισμού της.

Η Πολιτική ορίζει, 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 αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, <https://www.lykos.gr>

Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών ΔΣ (στο εξής, η «Επιτροπή») 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 Συνεδρίασή του της 15.6.2020.

Κατά τη Διάρκεια Ισχύος, η Επιτροπή θα συνεργάζεται και θα προσκαλεί οποιοδήποτε από τα μέλη ΔΣ ή/και τα στελέχη ή/και ολόκληρες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας για να παρίστανται σε συνεδριάσεις, όπου κρίνεται απαραίτητο. Επιπρόσθετα, η Επιτροπή θα διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δεν θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση. Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνει αποφάσεις ή είναι υπεύθυνο για την αμοιβή του. Εφόσον εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων 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 Διοικητικό Συμβούλιο. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιλαμβάνει τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018.

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 προγραμματισμό, για τη διαρκή επιδίωξη της ενίσχυσης της

μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Εταιρείας, την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος και της βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθών ή/και αμοιβών ΔΣ, ανάλογα με την περίπτωση – τόσο για τα Εκτελεστικά όσο και 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, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης βάσει των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν αμείβει τα μέλη ΔΣ παραπάνω από όσο θα έπρεπε και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Η Πολιτική για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ συνεισφέρει στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει τη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ να επικεντρωθεί στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.

- Εξισορροπώντας τα μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα κίνητρα για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά θα δημιουργήσουν αξία.

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 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/αναθεώρηση της Πολιτικής. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών εντός της Εταιρείας παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η διάρθρωση των αποδοχών των Εκτελεστικών μελών κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, λόγω του διαφορετικού ρόλου τους και της συνεισφοράς τους στην απόδοση της Εταιρείας, καθώς και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν, αλλά και λόγω της ευθύνης που φέρουν.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το ΔΣ λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με τις τάσεις των αποδοχών σε όλη την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένου και του μέσου όρου 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 τις αποδοχές 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 εφαρμόζεται για τον Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τα λοιπά 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
<p>Σταθερές Αποδοχές Απαρτίζονται από τον Ετήσιο Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή ΔΣ για τον Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο του 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.</p>	<p>Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται. Ο Ετήσιος Μισθός για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ καθορίζεται βάσει συγκεκριμένης συμφωνίας που συνάπτεται βάσει των άρθρων 99 και επ. του Ν. 4548/2018. Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ μπορεί να συνίσταται και σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσης, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Ν. 4548/2018. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους – Την απόδοση της Εταιρείας – 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 	<p>Παρότι δεν προβλέπεται προκαθορισμένο ανώτατο όριο για τις σταθερές αποδοχές, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύνανται 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 απόδοσης του στελέχους και της Εταιρείας.</p>
<p>Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα Παροχή ανταγωνιστικού συνταξιοδοτικού προγράμματος με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.</p>	<p>Η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.</p>	<p>Το ανώτατο όριο εισφοράς της Εταιρείας για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ανέρχεται σε ποσοστό έως 6% των Σταθερών Αποδοχών.</p>
<p>Ασφάλιση αστικής ευθύνης Στόχος είναι η προστασία των μελών του ΔΣ έναντι οποιασδήποτε οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που</p>	<p>Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση αστικής ευθύνης σε όλα τα μέλη του ΔΣ.</p>	<p>Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται στα 10 εκατ. ευρώ ανά γεγονός και ανά έτος.</p>

ενδεχομένως προκύψει, ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του ΔΣ.

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. Επίσης 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 τους εργαζομένους.

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα στοιχεία της Πολιτικής, ως προς τα οποία μπορεί να εφαρμοστεί προσωρινή παρέκκλιση είναι οι παροχές που παρέχονται προς τα μέλη του ΔΣ.

Συμβάσεις Εταιρείας με Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Διάρκεια

Η διάρκεια των συμβάσεων των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό αυτή τους την ιδιότητα είναι αόριστης διάρκειας. Με εισήγηση της Επιτροπής, το ΔΣ της Εταιρείας δύναται να εγκρίνει συμβάσεις ορισμένου 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 πέραν της νόμιμης, οιασδήποτε άλλης ειδικής αποζημίωσης ή άλλης πληρωμής από την Εταιρεία. .

Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο 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.

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

Αμοιβές

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ καταβάλλεται βασική αμοιβή ΔΣ, η οποία είναι πάγια. Οι εν λόγω πάγιες αμοιβές καλύπτουν τον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις ΔΣ, ενώ

Επίπεδο αποδοχών

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.

περιλαμβάνεται ο χρόνος μετακίνησης και προπαρασκευής.

Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που τους έχουν ανατεθεί.

Η αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Προέδρου κατά κανόνα αντανakλά το σύνολο των αρμοδιοτήτων του, καθώς δραστηριοποιείται ευρύτερα λόγω της μακροχρόνιας εμπειρίας του συμβάλλοντας στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Δεν παρέχονται μεταβλητές αμοιβές βάσει απόδοσης ούτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στον μη εκτελεστικό Πρόεδρο ή σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.

Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ των μη Εκτελεστικών μελών του ΔΣ μπορεί να συνίσταται και σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσης, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Ν. 4548/2018.

Ασφάλιση αστικής ευθύνης

Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση αστικής ευθύνης για την προστασία των μελών του ΔΣ, έναντι οποιασδήποτε οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει, ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του ΔΣ. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται στα 10 εκατ. ευρώ ανά γεγονός και ανά έτος.

Έξοδα

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

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 με κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό.

Οι αμοιβές και τα έξοδα δύναται να καταβάλλονται σε μηνιαία βάση ή σε άλλα χρονικά διαστήματα εντός της οικείας χρήσης, τα οποία δύναται να καθορίσει το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής.

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.

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, 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.

Αμοιβές για άλλους ρόλους

Αμοιβές δύνανται να καταβάλλονται στον μη Εκτελεστικό Πρόεδρο και σε μέλη που είναι επίσης μέλη των Επιτροπών του ΔΣ ή Πρόεδροι των Επιτροπών του ΔΣ αλλά όμως δεν είναι Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το ΔΣ λαμβάνοντας υπόψιν το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το ΔΣ.

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 την περίοδο που ορίζεται στο άρθρο 7 του καταστατικού της Εταιρείας, 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 Διοικητικού Συμβουλίου, 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, τις περιπτώσεις αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων 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. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.