

## Πολιτική Αποδοχών

LAMDA DEVELOPMENT S.A.

### 1. Εισαγωγικά

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») ορίζει το πλαίσιο λειτουργίας της εταιρείας με την επωνυμία «LAMDA Development Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών και Αξιοποίησης Ακινήτων» (εφεξής «Εταιρεία») σχετικά με τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της (εφεξής «Δ.Σ.»).

Η Πολιτική έχει εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων (εφεξής «Γ.Σ.») της 21<sup>ης</sup> Ιουνίου 2023 και θα έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη, εκτός και αν αναθεωρηθεί νωρίτερα ή/και τροποποιηθεί από απόφαση κάποιας άλλης Γενικής Συνέλευσης. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει εκ νέου την Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Η Πολιτική έχει εκπονηθεί σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για τα Δικαιώματα των Μετόχων, όπως αυτή ενσωματώνεται στο Ελληνικό Δίκαιο δυνάμει του Ν.4548/2018. Επιπροσθέτως, η Πολιτική λαμβάνει υπ' όψιν τις διατάξεις του Ν.4706/2020, του εταιρικού καταστατικού και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει επιλέξει να ακολουθεί και τον Κώδικα Εσωτερικού Κανονισμού της Εταιρείας.

### 2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική αφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Επισημαίνεται ότι δεν υφίσταται Γενικός Διευθυντής ή αναπληρωτής αυτού όπως αυτός αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 110 του Ν.4548/2018. Επίσης δεν υφίσταται καταστατική υποχρέωση που να ορίζει ότι οι διατάξεις του ως άνω άρθρου και των άρθρων 111 και 112 εφαρμόζονται και σε διοικητικά στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24, παρ.9.

### 3. Σκοπός

Ο σκοπός αυτής της Πολιτικής είναι η ευθυγράμμιση των συμφερόντων των Μελών του Δ.Σ. με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, μέσω μίας δομημένης και εναρμονισμένης πολιτικής αποδοχών. Η Πολιτική αποσκοπεί στην ενίσχυση της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας, σε ευθυγράμμιση με την επιχειρηματική στρατηγική, ώστε:

- να προσελκύονται και να παραμένουν στην Εταιρεία κορυφαία στελέχη από την Ελλάδα και το Εξωτερικό,
- να αποτρέπονται ή ελαχιστοποιούνται οι συγκρούσεις συμφερόντων,
- να γίνεται κατάλληλα και αποτελεσματικά η διάγνωση και η διαχείριση κινδύνων που σχετίζονται με την επίτευξη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων,
- να διασφαλίζεται η δίκαιη ανταμοιβή.

Η Εταιρεία χρησιμοποιεί σύστημα διαβάθμισης θέσεων εργασίας (grading) το οποίο βασίζεται σε παγκοσμίως αναγνωρισμένη μεθοδολογία. Με βάση αυτήν την διαβάθμιση, η Εταιρεία διενεργεί συγκρίσεις αμοιβών χρησιμοποιώντας τρεις ομάδες εταιρειών αναφοράς, αναλόγως της αρμοδιότητας:

1. Μεγάλες ή/και εγνωσμένου κύρους εταιρείες στην Ελλάδα.
2. Μεγάλες, εισηγμένες εταιρείες στην Ευρώπη.

### 3. Κατασκευαστικές και εταιρείες ακινήτων στη Μέση Ανατολή.

Η Εταιρεία, κατά το χρονικό διάστημα ισχύος της παρούσης Πολιτικής βρίσκεται σε φάση μετασχηματισμού με συνεχή αύξηση αριθμού απασχολούμενων και πολυπλοκότητας δραστηριοτήτων. Η παρούσα πολιτική αποδοχών, που περιλαμβάνει και προγράμματα παροχής κινήτρων, υποστηρίζει την εταιρική στρατηγική και τη φάση αυτή του μετασχηματισμού.

### 4. Πολιτική Αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη διορίζονται για σταθερή περίοδο τριών (3) ετών (με δυνατότητα έγκρισης παράτασης στην επόμενη Γενική Συνέλευση και ανώτατο όριο τα τέσσερα (4) έτη) και μπορούν να επαναδιορισθούν.

Ο σκοπός της Πολιτικής είναι να διευκολύνει την Εταιρεία να προσελκύει ως Μη Εκτελεστικά Μέλη άτομα τα οποία (εν συνόλω) συνδυάζουν επαρκώς τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Διεθνή εμπειρία και επαγγελματικό υπόβαθρο
- Δεξιότητες και εμπειρίες συναφείς με τις ανάγκες της Εταιρείας
- Ανεξαρτησία από κύριους μετόχους
- Ισορροπία σε ηλικιακό προφίλ και φύλο

Στον ορισμό του επιπέδου αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών, το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπ' όψιν ως σημείο αναφοράς την ευρωπαϊκή αγορά.

Όλα τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των επιτροπών του. Η αμοιβή αυτή δεν συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας, αλλά με τον χρόνο που τα Μέλη αφιερώνουν στην Εταιρεία, καθώς και με το αντικείμενο των καθηκόντων και των ευθυνών τους.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών επανεξετάζονται σε τακτική βάση και κατ' ελάχιστον κάθε τέσσερα έτη.

#### Επίπεδα αμοιβών (σε €)

Αρμοδιότητα στο Δ.Σ.	Σταθερές αμοιβές
Πρόεδρος**	220.000
Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος	40.000
Μη Εκτελεστικό Μέλος	40.000

\*\* Στον Πρόεδρο του ΔΣ επίσης παρέχεται εταιρικό αυτοκίνητο

#### 5. Αμοιβές για συμμετοχή σε Επιτροπές (σε €)

Αρμοδιότητα στην επιτροπή	Σταθερές αμοιβές
Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου	65.000
Μέλος Επιτροπής Ελέγχου	10.000
Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & ορισμού Υποψηφίων	20.000
Μέλος Επιτροπής Αποδοχών & ορισμού Υποψηφίων	- 5.000

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται αποζημίωσης αιτιολογημένων δαπανών ταξιδιών και άλλων εξόδων που σχετίζονται με την Εταιρεία.

#### 6. Σημαντικότητα αμοιβής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του Ομίλου
- Οι δεξιότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους ΔΣ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους ΔΣ.
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους ΔΣ και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.

- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων)

## **7. Πολιτική Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών**

### **7.α. Βασικές αρχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών**

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών είναι άμεσα ευθυγραμμισμένες με τη στρατηγική και τους στόχους της Εταιρείας, με απώτατο στόχο την δημιουργία και διατήρηση της μακροπρόθεσμης αξίας της. Αποσκοπούν επίσης στην σύνδεση των συνολικών αποδοχών με την ατομική απόδοση.

Τις συνολικές αποδοχές απαρτίζουν:

- ο Βασικός Μισθός,
- το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων («Bonus Plan»),
- το Α΄ Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων («Stock Options Plan-A»),
- το Β΄ Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων («Πρόγραμμα Restricted Stock Units»).
- Παροχές– Πρόγραμμα Απόκτησης Κατοικίας.

Ο βασικός μισθός ορίζεται στη μέση τιμή από τις συγκρίσιμες θέσεις εργασίας.

Οι συνολικές ετήσιες αποδοχές (Βασικός Μισθός + Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων / Bonus plan), ορίζονται σε υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις συγκρίσιμες θέσεις εργασίας («above market»).

Οι συνολικές ετήσιες αποδοχές σε συνδυασμό με τα Μακροπρόθεσμα Προγράμματα Παροχής Κινήτρων Α΄ και Β΄ (Stock options plan A και Πρόγραμμα Restricted Stock Units) ορίζονται στα υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις συγκρίσιμες θέσεις εργασίας («top payer»).

Στόχος του Δ.Σ. σε σχέση με την Πολιτική Αποδοχών είναι η ισορροπία μεταξύ του σταθερού και του μεταβλητού μέρους των αποδοχών, καθώς και μεταξύ των «συστατικών» του μισθολογικού πακέτου που συνδέονται με την βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση και αυτών που συνδέονται με την δημιουργία μακροπρόθεσμης βιώσιμης αξίας για την Εταιρεία.

Κατά την επανεξέταση της Πολιτικής αποδοχών το Δ.Σ. βασίζεται στην ανάλυση μισθολογικών και κοστολογικών σεναρίων, λαμβάνοντας υπ΄ όψιν παράγοντες όπως την καταβολή των μέγιστων αποδοχών σε περίπτωση υπερεπίτευξης των στόχων της Εταιρείας.

### **7.β. Στοιχεία του πακέτου αποδοχών**

#### **7.β.(i) Βασικός μισθός**

Γενικά, η Πολιτική αποσκοπεί στο να ορίσει βασικούς μισθούς ανταγωνιστικούς στην αγορά εργασίας, λαμβάνοντας υπ΄ όψιν το επίπεδο της θέσης στο σύστημα διαβάθμισης της Εταιρείας (Grading) και την σχετική εμπειρία, τις απαιτούμενες ικανότητες, την ατομική απόδοση και την απόδοση της Εταιρείας.

Το Δ.Σ. επανεξετάζει τους βασικούς μισθούς των Εκτελεστικών Μελών του και αποφασίζει κατά πόσον οι συνθήκες δικαιολογούν αναπροσαρμογές. Κατά την εξέταση των αυξήσεων στον βασικό μισθό χρησιμοποιούνται ως κριτήρια ο πληθωρισμός, οι αυξήσεις σε όλο το εύρος της αγοράς και οι μέσες

αυξήσεις στο ευρύτερο προσωπικό της Εταιρείας. Μεγαλύτερες μισθολογικές αυξήσεις δικαιολογούνται υπό ορισμένες συνθήκες, όπως αύξηση καθηκόντων.

#### **7.b.(ii) Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων (Bonus Plan)**

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών είναι άμεσα συνδεδεμένες με την ατομική τους απόδοση και την απόδοση της Εταιρείας όπως αυτή μετράται βάσει στρατηγικών και οικονομικών στόχων.

Στην αρχή κάθε οικονομικού έτους, η Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων, με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας και τους επιχειρηματικούς της στόχους, προβαίνει σε έγκριση των κριτηρίων απόδοσης και της βαρύτητάς τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (Bonus Plan). Αυτά είναι κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης (KPI's). Τα σημαντικότερα από αυτά σχετίζονται με το EBITDA, με το NAV, με τις ταμειακές ροές, με θέματα sustainability, με ορόσημα του Project Ελληνικό, κλπ.. Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους, η Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων αξιολογεί την εταιρική απόδοση έναντι των στόχων αυτών.

#### **7.b.(iii)-A Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Α' (Stock Options Plan A)**

Ο σκοπός του προγράμματος είναι η αναγνώριση της συμβολής των συμμετεχόντων στην αύξηση της εταιρικής αξίας, η δημιουργία νοostroπίας «διοκτησίας» και η σύνδεση της απόδοσης του συμμετέχοντος με τα εταιρικά αποτελέσματα.

Το εν λόγω Stock Options Plan απαρτίζεται από ένα Αρχικό Δικαίωμα Προαίρεσης Απόκτησης Μετοχών και ένα Πρόσθετο Δικαίωμα Προαίρεσης Απόκτησης Μετοχών. Και τα δύο παρέχονται σε options. Μετά την κατοχύρωση δικαιώματος απόκτησης μετοχών παρέχεται το δικαίωμα αγοράς μετοχών της Εταιρείας στην καθορισμένη τιμή των €6,70 (δηλαδή, στην τιμή άσκησης). Κάθε option δίνει το δικαίωμα αγοράς μίας μετοχής.

Τα αρχικά δικαιώματα ωριμάζουν μετά την παρέλευση δύο (2) ετών και ο δικαιούχος μπορεί να ασκήσει δικαιώματα προαίρεσης κατά maximum 50%. Μετά την παρέλευση τριών (3) ετών μπορεί να ασκήσει δικαιώματα προαίρεσης κατά maximum το υπολειπόμενο ποσοστό.

Το Δ.Σ., στην ημερομηνία κατοχύρωσης του δικαιώματος άσκησης, έχει τη διακριτική ευχέρεια να αυξήσει/μειώσει τον αριθμό των αρχικών δικαιωμάτων κατά 20% κατ' άτομο, χωρίς να υπερβεί τον μέγιστο διαθέσιμο συνολικό αριθμό των options.

Το δικαίωμα προαίρεσης άσκησης μετοχών βασίζεται στην μελλοντική απόδοση της τιμής της μετοχής και υπό την προϋπόθεση συνεχούς εργασιακής σχέσης (κατά την ημερομηνία κατοχύρωσης).

#### **7.b.(iii) B Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων Β' (Πρόγραμμα Restricted Stock Units)**

Το εν λόγω Stock Options Plan απαρτίζεται από το δικαίωμα προαίρεσης απόκτησης μετοχών στην τιμή αναφοράς €5,95 κατά το Award Date. Με την παρέλευση τριετίας από το Award Date ο δικαιούχος θα μπορεί να αποκτήσει δωρεάν μετοχές με αναφορά στο 50% του θεωρητικού αριθμού μετοχών που του απονεμήθηκε στο Award Date στην τιμή €5,95 (τιμή αναφοράς), ενώ το υπόλοιπο 50% αφορά στην παρέλευση του επόμενου έτους από την τριετία από το Award Date και μέχρι το Expiration Date.

Απαραίτητη προϋπόθεση για κάθε δικαιούχο είναι η διατήρηση σε ισχύ τις εργασιακής σχέσης / σχέσης παροχής υπηρεσιών κατά τις ημερομηνίες άσκησης /ωρίμανσης.

### 7.b.(iv) Παροχές – Πρόγραμμα Απόκτησης Κατοικίας

Η Εταιρεία παρέχει Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα, το οποίο περιλαμβάνει καθορισμένο πρόγραμμα εισφορών. Η μέγιστη εισφορά της Εταιρείας είναι 9% επί του βασικού μισθού.

Αναλόγως της διαβάθμισης της εργασίας και των συγκριτικών τιμών στην σχετική αγορά, οι παροχές περιλαμβάνουν την χορήγηση εταιρικού αυτοκινήτου και των καυσίμων του, χορήγηση κινητού τηλεφώνου και των δαπανών του, καθώς και κάλυψη υγειονομικής ασφάλισης.

Το Πρόγραμμα Απόκτησης Κατοικίας συνίσταται στη δυνατότητα απόκτησης κατοικίας στο Ελληνικό, με πίστωση του τιμήματος σε 15 ισόποσες ετήσιες δόσεις και μέγιστο ποσό ετήσιας δόσης το 40% των καθαρών ετήσιων αποδοχών του δικαιούχου. Θα έχει διάρκεια 10 ετών, ενώ θα ισχύουν οι συνήθεις όροι εξασφαλίσεων και θα περιλαμβάνει όρους και δεσμεύσεις που σχετίζονται με τη διατήρηση ή μη της εργασιακής σχέσης.

### 8. Αποδοχές Εκτελεστικών Μελών

Κατά την παρούσα περίοδο, ο Διευθύνων Σύμβουλος («CEO») είναι το μόνο Εκτελεστικό Μέλος στο Δ.Σ..

Στοιχείο	Λεπτομέρειες
Βασικός μισθός	Ο βασικός μισθός του CEO προσδιορίζεται με βάση τις αρχές που περιγράφησαν προηγουμένως.
Bonus Plan	Για τον CEO ισχύει βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, το οποίο συνδέεται κυρίως με την δημιουργία αξίας, τα ορόσημα του έργου στο Ελληνικό και την οικονομική απόδοση της εταιρείας. Το ποσό -στόχος καθορίζεται στο 100% επί του ετήσιου βασικού μισθού, , το οποίο θα μπορεί να είναι απολήψιμο εν όλω ή εν μέρει σε μετοχές της εταιρείας, κατ' επιλογήν του CEO.
Stock Options Plan A	Το ποσό – στόχος που αντιστοιχεί στον αριθμό των stock options καθορίζεται ως ποσοστό 150% επί του ετήσιου βασικού μισθού. Το συνολικό ποσό κατά τον χρόνο της άσκησης εξαρτάται από την τιμή της μετοχής την δεδομένη στιγμή.
Πρόγραμμα Restricted Stock Units	Το ποσό – στόχος που αντιστοιχεί στον αριθμό των stock options καθορίζεται ως ποσοστό 150% επί του ετήσιου βασικού μισθού. Το συνολικό ποσό κατά τον χρόνο της άσκησης εξαρτάται από την τιμή της μετοχής την δεδομένη στιγμή.
Παροχές	Οι παροχές προς τον CEO προσδιορίζονται με βάση τις αρχές που περιγράφηκαν προηγουμένως.

Η σύνθεση της αμοιβής του CEO μεταξύ βασικού μισθού, βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχών προσανατολίζεται στην δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

### 9. Malus & Clawback διατάξεις

Η Εταιρεία δύναται να ανακτήσει την αξία του συνόλου ή μέρους των μεταβλητών αποδοχών που έχει λάβει ή κατοχυρώσει ο δικαιούχος, εντός χρονικού διαστήματος τριών (3) ετών από την καταβολή τους, σε περιπτώσεις παραβίασης κανονισμών ή διαδικασιών, διάπραξης σοβαρών παραπτωμάτων όπως η απάτη, η ζημία που υφίσταται η Εταιρεία ή άλλης εξίσου σοβαρής αιτίας, για ενέργειες που οδήγησαν σε σημαντικές απώλειες (π.χ. παραποίηση οικονομικών καταστάσεων ή γενικώς εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus).

#### **10. Λήξη εργασιακής σχέσης και προθεσμία προειδοποίησης**

Οι συμβάσεις εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η περίοδος προειδοποίησης σε περίπτωση διακοπής της εργασιακής σχέσης ορίζεται από την ελληνική εργατική νομοθεσία. Στην περίπτωση πρόωρης διακοπής της εργασιακής σχέσης, και σύμφωνα με την σχετική πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων, το Δ.Σ. μπορεί επίσης να εξετάσει την περίπτωση πρόσθετης αποζημίωσης αποχώρησης.

## 11. Έγκριση πολιτικής και διαδικασία αναθεώρησης

Η παρούσα Πολιτική αναθεωρείται, ώστε να παραμένει πλήρως εναρμονισμένη με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας. Η διαδικασία υποβολής της Πολιτικής Αποδοχών στην Γενική Συνέλευση προς έγκριση έχει ως εξής:

- Η Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων υποβάλλει στο Δ.Σ. την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών προς προέγκριση. Εφόσον προεγκριθεί από το Δ.Σ., υποβάλλεται στην Γενική Συνέλευση και τίθεται σε διαδικασία ψηφοφορίας. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική, ενώ τα Μέλη του Δ.Σ. τα οποία συγχρόνως έχουν και την ιδιότητα του μετόχου δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία της Γ.Σ. για την έγκριση της Πολιτικής. Επίσης, τα Μέλη αυτά δεν λαμβάνονται υπ' όψιν στην διαμόρφωση απαρτίας και πλειοψηφίας. Εάν η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να αμείβει τα Μέλη του Δ.Σ. με τις ίδιες αποδοχές όπως και κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Συγχρόνως, η Εταιρεία, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα σχόλια των μετόχων, επανεξετάζει και εκπονεί μία νέα Πολιτική Αποδοχών, την οποία θα υποβάλει προς έγκριση στην επόμενη Γ.Σ.
- Μετά την έγκρισή της από την Γ.Σ., η Πολιτική Αποδοχών αναρτάται στην εταιρική ιστοσελίδα, περιλαμβάνοντας την ημερομηνία δημοσίευσης και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας. Παραμένει δε διαθέσιμη τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται εν ισχύ.

Υπό εξαιρετικές συνθήκες, είναι πιθανή μία κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την πολιτική αποδοχών, έως ότου αυτή προσαρμοστεί. Οι παρεκκλίσεις και οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτές συνέβησαν, θα εξηγούνται στην Έκθεση Αποδοχών.

## 12. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ορισμού Υποψηφίων στην παρούσα μορφή της συστάθηκε με απόφαση της από 14.04.2021 συνεδρίασης του Δ.Σ. βάσει των απαιτήσεων του νέου πλαισίου που διαμορφώνει ο Ν. 4706/2020 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης των ανωνύμων εταιρειών.

Τηρουμένων των άρθρων 109 ως 112 του Ν. 4548/2018, η επιτροπή αποδοχών:

α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018,

β) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,

γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Επιπλέον των ανωτέρω, ενδεικτικά εξετάζει:

- προτάσεις που αφορούν μεταβλητές αμοιβές της Διοίκησης της Εταιρίας και υποβάλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο, σε ό,τι αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών (δηλαδή εκτός των βασικών αποδοχών) αμοιβών στην Εταιρεία,



- προτάσεις από τη Διοίκηση της Εταιρείας αναφορικά με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών και υποβάλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο - και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, όταν αυτό απαιτείται,
- προτεινόμενους από τη Διοίκηση στόχους απόδοσης, και του συσχετισμού τους με τις μεταβλητές αμοιβές των εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών, ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων ή μετοχών και η υποβολή πρότασης στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- σε τακτικά χρονικά διαστήματα τους μισθούς των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων όρων των συμβάσεών τους με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.