

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΚΤΑΚΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΗΣ 24.04.2023 ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡ. 2 ΤΟΥ ΑΡ. 111 ΤΟΥ Ν. 4548/18.**

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.**

**I.- ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.**

**I.1. – Επέκταση του πεδίου εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών**

Στα πλαίσια της διακριτικής ευχέρειας του Ν. 4548/2018, προτείνεται με την αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών η επέκταση του πεδίου εφαρμογής της, ως κατωτέρω:

i) ως προς τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη, συμπεριλαμβανομένου και του Επικεφαλής της Δ/σης Εσωτερικού Ελέγχου, πρωτίστως για λόγους συστηματοποίησης των εφαρμοστέων κανόνων και κατευθυντήριων γραμμών και στα πρόσωπα αυτά και δευτερευόντως για λόγους αποφυγής φαινομένων σύγκρουσης συμφερόντων, (αρθρ. 97 του Ν. 4548/2018). Σημειούται δε ότι, τούτο αποτελεί και βέλτιστη πρακτική εταιρικής διακυβέρνησης, αφού, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 11 του Ν. 4706/2020 προβλέπεται ότι η Επιτροπή Αποδοχών, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων που της δίδει ο ίδιος ο Νόμος, 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 (ήτοι μέλη του Δ.Σ. και Γενικός Διευθυντής και αναπληρωτής του, εάν υπάρχει), καθώς και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.

ii) ως προς τις λοιπές εταιρίες του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ, αποκλειστικά για λόγους συστηματοποίησης των εφαρμοστέων κανόνων και στις άλλες εταιρίες του Ομίλου, με σκοπό να αποφευχθεί η θέσπιση και εφαρμογή πολλαπλών πολιτικών αποδοχών και για να εφαρμοστούν ενιαίες αρχές και κανόνες.

Υπογραμμίζεται ιδιαιτέρως στο υπό I.1.ii ότι η επέκταση του πεδίου εφαρμογής της Πολιτικής θα αφορά τις μη εισηγμένες στο Χ.Α. εταιρίες του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ, σύμφωνα με απόφαση της Επιτροπής (ΕΥΑ).

**I.2.- Σταθερές και μεταβλητές αποδοχές**

Στην αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών, αποτυπώνονται με σαφήνεια και πληρότητα τα επιμέρους είδη των αποδοχών, σταθερές, μεταβλητές και πρόσθετες αποδοχές, καθώς και οι

συνιστώσες και τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση πάσης φύσεως σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.

Συγκριτικά με την υφιστάμενη Πολιτική, οι βασικές αλλαγές που προτείνονται είναι οι κάτωθι:

- Δυνατότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου, εντός των εξουσιών που του έχουν χορηγηθεί από την Εταιρεία και το Διοικητικό Συμβούλιο και επί τη βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, να χορηγεί ή να εγκρίνει, κατά περίπτωση, βραχυπρόθεσμες αποδοχές (bonus).

Σύμφωνα με την απόφαση της ΕΥΑ, αναδιατυπώνεται η πρόταση ως εξής «Δυνατότητα του Διευθύνοντος Συμβούλου, εντός των εξουσιών που του έχουν χορηγηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και επί τη βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, να χορηγεί ή να εγκρίνει, κατά περίπτωση, βραχυπρόθεσμες αποδοχές (bonus).»

- Υιοθέτηση - μεταξύ άλλων - ESG Κριτηρίων στις βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αμοιβές. Διευκρινίζεται ότι σύμφωνα με απόφαση της ΕΥΑ, ESG κριτήρια τίθεται τόσο σε επίπεδο εταιρίας όσο και σε ατομικό επίπεδο, υπό την έννοια της χορήγησης ορθής αποτύπωσης και έγκαιρης διάθεσης δεδομένων ESG και επίτευξη στόχων ESG όπως κάθε φορά τίθεται.
- Ειδικές προβλέψεις / δυνατότητα παροχής έκτακτων μεταβλητών αμοιβών, σε περιπτώσεις όπου τίθενται στόχοι και αξιολογούνται ενέργειες που συνδέονται με, ή, οδηγούν σε σημαντικό οικονομικό αποτέλεσμα (πχ διαπραγμάτευση και επιτυχής ολοκλήρωση συναλλαγών επί περιουσιακών στοιχείων, διαπραγμάτευση και σύναψη σημαντικού ύψους δανειακών συμβάσεων, διαιτησίες, δικαστικές αποφάσεις, πώληση συμμετοχών κ.α.),
- Υιοθέτηση δυνατότητας της Εταιρίας να θεσπίζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, αυτοτελώς είτε και σε συνδυασμό με το προηγούμενο πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης, που ήδη εκπονείται, και ως αυτό εκάστοτε ισχύει, προς τα Μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας ή/και το προσωπικό αυτής, καθώς επίσης προς συνδεδεμένες εταιρείες αυτής, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση, βάσει των αντίστοιχων διατάξεων του άρθρου 114 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

### **I.3.- Υιοθέτηση της δυνατότητας απόδοσης μεταβλητών αποδοχών και στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ.**

Σε εκτέλεση με τα οριζόμενα στο Ν. 4706/2020, προβλέπεται στην αναθεωρημένη Πολιτική η δυνατότητα απόδοσης μεταβλητών αποδοχών και στα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. με ειδικότερη διευκρίνιση όμως έχουν οι μεταβλητές αμοιβές θα συνάδουν με τα ειδικά καθήκοντα και το ελεγκτικό τους έργο. Ο δε ο υπολογισμός των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών δεν συνδέεται ή εξαρτάται από την επίτευξη των οικονομικών και λειτουργικών στόχων των Εκτελεστικών μελών ΔΣ καθώς και οργανωτικών μονάδων που ελέγχουν, αλλά με τις συνολικές επιδόσεις της Εταιρίας και την φύση και τις ευθύνες που φέρουν κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και κυρίως με την προσωπική απόδοση που βασίζεται στο σύστημα αξιολόγησης διοίκησης, απόδοσης και το ποσοστό επίτευξης των ετήσιων στόχων που τίθενται σε ατομικό επίπεδο ή σε επίπεδο εταιρίας.

#### Ι.4. Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ - Σημαντικότητα αμοιβής

Σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο άρθρ. 9 του Ν. 4706/2020, προβλέπεται στην αναθεωρημένη Πολιτική η ρητή πρόβλεψη του Νόμου περί της ανεξαρτησίας των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., ενώ συγχρόνως έχουν αποτυπωθεί τόσο η έννοια «της σημαντικής αμοιβής» όσο και τα κριτήρια, ποιοτικά και ποσοτικά, που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρία, προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.

Κατά τα λοιπά διατηρούνται οι βασικές αρχές και προβλέψεις της Πολιτικής Αποδοχών, σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο Ν. 4548/2018 και Ν. 4706/2020.

## II.- ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Υφιστάμενη Πολιτική Αποδοχών	Αναθεωρημένη Πολιτικής Αποδοχών
1. Εισαγωγή	<p>1. Εισαγωγή Διατηρείται.</p> <p>Νέα αναφορά σε νόμο 4706/2020 για την εταιρική διακυβέρνηση, του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που η Εταιρεία έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει (εφεξής ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης») και των βέλτιστων διεθνών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.»), συμπεριλαμβανομένων των Γενικών Διευθυντών Ανώτατων</p>

	Διευθυντικών - Διοικητικών Στελεχών (εφεξής τα «ΑΔΣ», συμπεριλαμβάνεται και ο Επικεφαλής της Δ/σης Εσωτερικού Ελέγχου)
2. Σύνοψη Πολιτικής	Αντικαθίσταται και τίθεται 2. Σκοπός α) Διατυπώνεται ο σκοπός της Πολιτικής, β) Εκτίθεται το πλαίσιο των αρχών που διέπουν την Πολιτική συνοψίζεται στα εξής : συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο, διαφάνεια, αξιοκρατία, ανταγωνιστικότητα και προσανατολισμός στα συμφέροντα της Εταιρείας και των μετόχων της, γ) αναλύονται τα μέτρα που έχει υιοθετήσει η Εταιρία για την σύγκρουση συμφερόντων ή τη διαχείριση ενδεχόμενων καταστάσεων όσον αφορά στην Πολιτική, δ) εκτίθεται με τρόπο με τον οποίο λήφθηκαν υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.
3. Καθορισμός, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής	Αντικαθίσταται ως κατωτέρω με 3. Πεδίο Εφαρμογής.  Νέα αναφορά / επέκταση της του πεδίου εφαρμογής της i) ως προς τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη, συμπεριλαμβανομένου και του Επικεφαλής της Δ/σης Εσωτερικού Ελέγχου, και, ii) ως προς τις λοιπές μη εισηγμένες στο Χ.Α. εταιρίες του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ.
4. Πώς η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Αντικαθίσταται από 4. Ο Ρόλος της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών Σημειούται ότι το κομμάτι αυτό μνημονεύεται στο 2. Σκοπός
5. Πώς λήφθηκαν υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας	Αντικαθίσταται από 5. Διαδικασία Έγκρισης Σημειούται ότι οι βασικές αρχές που άπτονται των γενικότερων μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών μνημονεύονται στο 2. Σκοπός.
6. Πολιτική αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	Αντικαθίσταται από 6. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών Α) γίνεται εισαγωγική αναφορά στα είδη των αμοιβών (σταθερές, μεταβλητές – με ειδική διάκριση στις βραχυχρόνιες και μακροπρόθεσμες, πρόσθετες), Β) γίνεται αναλυτική μνεία των συνιστώσων και κριτηρίων, όπου υιοθετούνται και ESG κριτήρια, σε επίπεδο εταιρίας και σε ατομικό επίπεδο, Γ) ακολουθεί ειδική διάκριση των αμοιβών των Εκτελεστικών, Μη Εκτελεστικών Μελών και Ανεξάρτητων Μελών, Δ) Προστίθεται η δυνατότητα παροχής μεταβλητών αποδοχών

	<p>και στα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ,  Ε) Προστίθεται η δυνατότητα υιοθέτησης προγράμματος διάθεσης δωρεάν μετοχών,  Στ) Προστίθεται η έννοια της «σημαντικής αμοιβής», κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 9 του Ν. 4706/2020,  Ζ) Προστίθεται ξεχωριστό κεφάλαιο περί της αναλογίας σταθερών και μεταβλητών αποδοχών. Στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι τα ανώτατα όρια έχουν μεταβληθεί από την υφιστάμενη Πολιτική, κατόπιν υιοθέτησης μελέτης αντίστοιχων πρακτικών στον ευρύτερο κλάδο (benchmarking).  Η) Μετακινείται όλο το τμήμα της υφιστάμενης Πολιτικής σχετικά με τις Συμβάσεις με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και πληρωμές λόγω παύσης καθηκόντων, και, τη προσέγγιση για την πρόσληψη και τις προαγωγές.</p>
7. Πολιτική αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	Διαγράφεται και ενσωματώνεται ανωτέρω στο 6. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών
8. Πολιτική για τους εξωτερικούς διορισμούς εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	Διατηρείται ως έχει – και ενσωματώνεται ανωτέρω στο 6. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών
9. Πολιτική για τους διορισμούς εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξαρτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων εταιρειών του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ	Διατηρείται ως έχει – και ενσωματώνεται ανωτέρω στο 6. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών
10. Προηγούμενες συμφωνίες	Διατηρείται ως έχει
	<b>ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΘΗΚΕΣ</b>
	6.1. Η Εταιρεία, με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, μπορεί να θεσπίζει πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, αυτοτελώς είτε και σε συνδυασμό με το προηγούμενο πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης και ως αυτό εκάστοτε ισχύει, προς τα Μέλη του Δ.Σ. της Εταιρίας ή/και το προσωπικό αυτής, καθώς επίσης προς συνδεδεμένες εταιρείες αυτής, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση, βάσει των αντίστοιχων διατάξεων του άρθρου 114 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.
	6.2. Μεταβλητές αποδοχές στα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ
	6.3. Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ- Σημαντικότητα αμοιβής
	7. ΑΝΩΤΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

Οι αμοιβές των Ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών, είτε σταθερές είτε και μεταβλητές, συνοψίζονται σε α) σταθερές που αφορούν σε μισθό από σύμβαση εργασίας ή αμοιβή για υπηρεσία σταθερής βάσης, β) μεταβλητές και πρόσθετες παροχές που αφορούν στις κατηγορίες που αναφέρθηκαν και στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι αμοιβές ευρίσκονται εντός του πλαισίου και των ορίων και πρακτικών που ισχύουν στην αγορά και θεωρούνται εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων, των καθηκόντων και των ευθυνών που τους έχουν ανατεθεί.