

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ
2. ΣΚΟΠΟΣ
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ
6. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΑΜΟΙΒΕΣ/ΠΑΡΟΧΕΣ)
7. ΑΝΩΤΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ (ΜΗ ΜΕΛΗ Δ.Σ.)
8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
9. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής «ΕΥΑ») της Εταιρείας «ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») σε συνεργασία με όλες τις αρμόδιες απαραίτητες Επιτροπές και μονάδες της Εταιρείας, σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μάϊου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων, όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με τα άρθρα 109-111 του εν λόγω νόμου, καθώς και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από τη από [●] [●] 2023 απόφαση της Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της (εφεξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός εάν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα εφόσον συντρέξουν οι απαιτούμενες προϋποθέσεις. Στην περίπτωση αυτή, υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση προς νέα έγκριση. Η εν λόγω Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες διεθνείς πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τον νέο νόμο 4706/2020 για την Εταιρική Διακυβέρνηση, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθεί η Εταιρεία, καθώς και τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές<sup>1</sup> των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.»), συμπεριλαμβανομένων των Γενικών Διευθυντών Ανώτατων Διευθυντικών - Διοικητικών Στελεχών<sup>2</sup> (εφεξής τα «ΑΔΣ», συμπεριλαμβάνεται και ο Επικεφαλής της Δ/σης Εσωτερικού Ελέγχου).

Η Πολιτική αναρτάται στον επίσημο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας [www.ellaktor.com](http://www.ellaktor.com)

## 2. ΣΚΟΠΟΣ

Α.- Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να συνεισφέρει στην υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, καθώς και στην βιωσιμότητα αυτής, μέσω θέσπισης ενός πλαισίου αποδοχών που να ευνοεί την ευθυγράμμισή τους με τους βραχυπρόθεσμους και κυρίως τους μακροπρόθεσμους εταιρικούς σκοπούς, να υποστηρίζει την ομαδικότητα και την αποδοτικότητα, να αναγνωρίζει την προσπάθεια και συμβολή στα αποτελέσματα, να συμβάλλει διαχρονικά στην αύξηση της προστιθέμενης αξίας για τους μετόχους, εργαζόμενους, πελάτες και την ελληνική οικονομία.

---

<sup>1</sup> Για σκοπούς της παρούσας, διευκρινίζεται ότι υπό τον όρο αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε αποζημιώσεις, αμοιβές, μισθοί, τις οποίες λαμβάνουν τα καλυπτόμενα από τη παρούσα φυσικά πρόσωπα, υπό το είδος της νομικής σχέσης που τους συνδέει με την Εταιρεία.

<sup>2</sup> Για τους σκοπούς της παρούσας, ως Ανώτατα Διευθυντικά – Διοικητικά Στελέχη νοούνται οι Διευθυντές/ Προϊστάμενοι 1ου διοικητικού επιπέδου, και συγκεκριμένα οι Διευθυντές/ Προϊστάμενοι οργανωτικών μονάδων της Εταιρείας, ως αυτοί ορίζονται ειδικότερα στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

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. Παράλληλα η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί να:

- παρουσιάζει με διαφάνεια και σαφήνεια τη δομή των πάσης φύσεως αποδοχών που αφορά,
- συμβάλλει στη διάχυση και καθιέρωση της αξιοκρατίας, της δικαιοσύνης, της αναλογικότητας κατά τη διαμόρφωση του πλαισίου αμοιβών από την κορυφή προς την βάση της οργανωτικής και ιεραρχικής δομής (top down approach) συνεκτιμώντας το είδος και το επίπεδο των εκάστοτε αποδοχών με τη σπουδαιότητα και το βάρος των αρμοδιοτήτων και ευθυνών της κάθε θέσης και την απόδοση του κάθε στελέχους,
- δώσει την δυνατότητα διαμόρφωσης από την Εταιρεία ανταγωνιστικών πακέτων αποδοχών, που είναι εναρμονισμένα με τις πρακτικές της αγοράς και ταυτόχρονα είναι ικανά να προσελκύουν ή/και να διακρατούν στελέχη ικανά και αξιόλογα,
- καθιερώνει ένα εύλογο και δίκαιο επίπεδο αποδοχών που στοχεύει στη δημιουργία αξίας τόσο σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα όσο και μέσω της επίτευξης πιο βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα αφενός την αποτροπή λήψης αποφάσεων με ανάληψη υπέρμετρου επιχειρηματικού κινδύνου και αφετέρου τη διατήρηση της βιωσιμότητας και της κερδοφορίας της Εταιρείας,
- προσαρμόζεται στις απαιτήσεις, τις ιδιαιτερότητες, το πολυσχιδές αντικείμενο και τη διεθνή διάσταση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και των κατά περίπτωση ευθυνών που αναλαμβάνει ο κάθε δικαιούχος,
- προσδιορίζει τις διαφορετικές συνιστώσες για τη διάρθρωση και χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως και να διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή τους,
- αποτρέπει τις καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Ειδικότερα για την σύγκρουση συμφερόντων η Εταιρεία έχει υιοθετήσει πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων και έχει θεσπίσει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση ενδεχόμενων καταστάσεων όσον αφορά στην Πολιτική ως εξής:

- Η ΕΥΑ, σε συνεργασία με άλλες μονάδες της Εταιρείας, ή ανώτατα στελέχη, εάν κριθεί αναγκαίο, συμμετέχουν ενεργά κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή της Πολιτικής
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και τα ΑΔΣ δεν συμμετέχουν στη συζήτηση που αφορά στον καθορισμό των ατομικών τους αποδοχών
- Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. απέχουν της ψηφοφορίας στη συνεδρίαση του Δ.Σ. για την οριστικοποίηση του ύψους των προτεινόμενων μεταβλητών αμοιβών τους που θα προταθούν για έγκριση από τη Γ.Σ.

Η Πολιτική, σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο Ν. 4706/2020, δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές ή άλλες παροχές ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη

εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ώστε να επιτευχθεί πρωτίστως η προβλεπόμενη από το Ν. 4706/2020 «ανεξαρτησία κρίσης» και δευτερευόντως προκειμένου να μην υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων και να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν εποικοδομητική και αντικειμενική κριτική στις αποφάσεις της διοίκησης που ενέχουν κίνδυνο.

Γενικότερα, η Πολιτική στοχεύει στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της επιχειρηματικής πρακτικής με παράλληλη καλλιέργεια αισθήματος δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών, καθώς ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται με παρόμοιο/ανάλογο τρόπο και μεθοδολογία, συνεκτιμώντας τις εξατομικευμένες σχετικές παραμέτρους και αποδεκτούς κανόνες αναφοράς.

Β.- Η πολιτική αποδοχών για τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και για όλους τους εργαζόμενους, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για την εκάστοτε θέση, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία καταβάλλει αποδοχές δίκαιες και ανταγωνιστικές με βάση τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της. Η ΕΥΑ και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη διάρθρωση και τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων εντός της Εταιρείας, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής. Αυτό συμβαίνει προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια, αναγνωρίζοντας όμως παράλληλα ότι η διάρθρωση των αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαφορετική από αυτήν των υπολοίπων εργαζομένων λόγω του ρόλου τους και της ευθύνης που φέρουν, καθώς και της δυνατότητάς τους να επηρεάσουν την απόδοση της Εταιρείας. Επιπλέον, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις τάσεις των αποδοχών σε όλη την Εταιρεία συμπεριλαμβανομένης της μέσης μισθολογικής αύξησης μαζί με οποιαδήποτε σχετικά οικονομικά στοιχεία, όπως ο πληθωρισμός, και τα οποία λαμβάνουν υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι συγκρίσιμες με τις αποδοχές των εργαζομένων και των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

### 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 1 του Ν. 4548/2018, στα μέλη του Δ.Σ της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντα Συμβούλου της Εταιρείας και του Αναπληρωτή του, αν υπάρχει, (ή τους αναπληρωτές τους) καθώς και στο Γενικό Διευθυντή (ή/και τον αναπληρωτή του, αν υπάρχει). Ενώ, συγχρόνως, στο πλαίσιο της διακριτικής ευχέρειας που παρέχει ο Ν. 4548/2018, η παρούσα Πολιτική επεκτείνεται ως προς την εφαρμογή της και στα ΑΔΣ (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.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στο σύνολο των μη εισηγμένων στο Χ.Α. εταιρειών του Ομίλου, αποκλειστικά για λόγους συστηματοποίησης των εφαρμοστέων κανόνων και στις άλλες εταιρείες του Ομίλου, με σκοπό να αποφευχθεί η θέσπιση και εφαρμογή πολλαπλών πολιτικών αποδοχών και για να εφαρμοστούν ενιαίες αρχές και κανόνες σε όλα τα πρόσωπα που αναφέρονται στην Πολιτική.

Η Πολιτική αφορά σε αποδοχές που λαμβάνουν τα ανωτέρω πρόσωπα για παροχή εργασίας, έργου ή υπηρεσίας σε σταθερή βάση, έχοντας σε κάθε περίπτωση τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις σε σταθερές αποδοχές, σε ρήτρες αποζημιώσεων και αποχωρήσεων, σε μεταβλητές αποδοχές και παροχές, σε πλήρη συμμόρφωση τόσο από άποψη κοινωνικοασφαλιστικής, φορολογικής και εργατικής νομοθεσίας, όσο και από άποψη νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης, στη διάρκεια των συμβάσεών τους, στην προθεσμία προειδοποίησης, στην αποζημίωση λόγω διακοπής της υποκείμενης σχέσης.

#### 4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (ήτοι αμοιβών και παροχών) των προσώπων ως ορίστηκαν ανωτέρω υπό 3', αποτελούν παράγοντες διασφάλισης και συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Τεκμηριώνουν την ύπαρξη της αξιοκρατίας και συνιστούν κίνητρο προσέλκυσης στελεχών υψηλού επιπέδου με αναγνωρισμένη ικανότητα να συμβάλουν αποτελεσματικά μακροχρόνια βιωσιμότητα και παραγωγή αξίας αλλά και ενίσχυση και διατήρηση των ρυθμών ανάπτυξης της Εταιρείας.

Η ΕΥΑ είναι επιφορτισμένη με την ευθύνη διαμόρφωσης γενικών κατευθύνσεων και εισηγήσεων σχετικά με τις κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές που αφορούν στον προσδιορισμό του εύρους των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας σε συνεργασία με την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Παρακολουθούνται οι τάσεις της αγοράς εργασίας, το εύρος αμοιβών ανά θέση και ειδικότητα, καθώς και ενδεχόμενες διαφοροποιήσεις σε επίπεδο θεσμικού πλαισίου και εργατικής νομοθεσίας.

Επίσης η ΕΥΑ παρακολουθεί συνεχώς την εξέλιξη της συνολικής μισθολογικής δαπάνης του προσωπικού και των λοιπών σχετικών παροχών σε συνδυασμό με την πρόοδο των εργασιών της Εταιρείας και εισηγείται στο Δ.Σ., όταν κρίνεται απαραίτητο, τυχόν διορθωτικά μέτρα για την προστασία των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Στόχος είναι να διασφαλισθεί ότι η διάρθρωση των αποδοχών στην Εταιρεία χαρακτηρίζεται από συνέπεια και το σύνολο των αποδοχών συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη μακροχρόνια παραμονή και

παρέχει κίνητρα για δέσμευση των εργαζομένων με την Εταιρεία, ενθαρρύνοντας παράλληλα την λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων με γνώμονα την διαχρονική μεγιστοποίηση της μετοχικής αξίας.

Η ΕΥΑ αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική προκειμένου να εξασφαλίζει συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της καθώς και με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο. Συγχρόνως, εξετάζει σε ετήσια βάση αν η Πολιτική Αποδοχών εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική πολιτική της Εταιρείας και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν τροποποιήσεις. Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

## 5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ

Η ΕΥΑ διατυπώνει και υποβάλλει προτάσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία του Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική. Όταν συμφωνηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η τελική πολιτική υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων («Γενική Συνέλευση»).

Η εγκεκριμένη Πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, καθίστανται διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της. Εάν η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων δεν επαρκεί για την υπερψήφιση της πρότασης προς τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία θα υποβάλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση. Η προϋπάρχουσα πολιτική θα διατηρηθεί μέχρι να εγκριθεί η νέα πολιτική.

## 6. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΑΜΟΙΒΩΝ & ΠΑΡΟΧΩΝ)

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:

Σταθερές αμοιβές/αποδοχές/αποζημιώσεις:

- Σταθερή ετήσια αποζημίωση που καταβάλλεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) ως εκ της ιδιότητάς 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.
- Πρόσθετες Παροχές (π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα ασφάλισης ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης) που καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, πλην των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών μελών του .

Μεταβλητές αμοιβές:

Επιπλέον αμοιβή από τα Καθαρά Κέρδη χρήσης ή από τα Κέρδη παρελθουσών χρήσεων , ή/και αποθεματικών στο μέτρο που επιτρεπτού, που καταβάλλεται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, εξαιρουμένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε ανώτερα διευθυντικά στελέχη, μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Οι συνιστώσες που λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση πάσης φύσεως σταθερών και μεταβλητών αμοιβών είναι οι ακόλουθες:

α. Σταθερές αμοιβές: Στοχεύουν στην ανταμοιβή ανάλογα με τις γνώσεις, εμπειρίες, επίπεδο διεύθυνσης ή /και βαρύτητας θέσεως εάν υπάρχει σχετικό σύστημα αξιολόγησης. Η σταθερή αμοιβή στοχεύει στην εξασφάλιση της προσέλκυσης και παραμονής των μελών του ΔΣ και των ΑΔΣ στην Εταιρεία, ώστε να είναι ανταγωνιστική σε σχέση με ομοειδείς εταιρείες. Οι αποδοχές εκφράζονται σε μικτά ποσά και υπόκεινται στις εκάστοτε νόμιμες παρακρατήσεις.

β. Μεταβλητές αμοιβές (οικειοθελής παροχή - bonus συνδεδεμένο με σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των μελών του ΔΣ και των ΑΔΣ και με τα αποτελέσματα της Εταιρείας). Οι μεταβλητές αποδοχές στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας των μελών του ΔΣ και των ΑΔΣ και στην ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους και είναι άμεσα εξαρτημένες από την επίδοσή τους και τη συνδρομή τους στην εν γένει μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας και του Ομίλου.

γ. Έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές αμοιβές επιβράβευσης σχετιζόμενες με κέρδη της ΕΛΛΑΚΤΩΡ από τη δραστηριότητά της ή/και από πώληση συμμετοχών. Αυτές οι έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές α στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας των μελών του ΔΣ και των ΑΔΣ στις περιπτώσεις άμεσης εμπλοκής τους σε επικερδείς συναλλαγές για την Εταιρεία και είναι άμεσα εξαρτημένες από τη συνδρομή τους στην εν γένει προσπάθεια της συναλλαγής κατά περίπτωση.

δ. Μακροχρόνια κίνητρα (μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών). Τα κίνητρα αυτά στοχεύουν στη μακρόχρονη διακράτηση αξιόλογων στελεχών αλλά και στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και μακροχρόνιας ευημερίας της Εταιρείας και του Ομίλου.

ε. 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.

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

Γενικότερα, οι αμοιβές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό, όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς.

### 6.1. Αμοιβές και παροχές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Ακολουθεί πίνακας με τις αμοιβές και αποδοχές που δύναται να καταβληθούν σε εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. οι οποίες περιγράφονται αναλυτικά στην συνέχεια.

	Σταθερές Αμοιβές		Μεταβλητές Αμοιβές	Πρόσθετες Παροχές
	Ετήσια αμοιβή μέλους Δ.Σ.	Αμοιβές για υπηρεσίες σε εταιρείες του Ομίλου	Bonus Δικαιώματα προαίρεσης Διάθεση μετοχών	Αυτοκίνητο Ασφαλιστικές Καλύψεις
Δ/νων Σύμβουλος	✓		✓	✓
Εκτελεστικά *Μέλη	✓	✓	✓	✓

#### Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές καταβάλλονται 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.

Σε περίπτωση που η Εταιρεία θελήσει να προβεί στην κατάρτιση σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή οποιασδήποτε άλλης ειδικής σχέσης του άρθρου 109 παρ.3 του Ν.4548/2018, όπου θα καταβάλλονται αμοιβές σε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική, θα εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 99-101 του Ν. 4548/2018. Ειδικότερα, τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους και διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία ή/και σε θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου και αμείβονται είτε ως μισθωτοί μέσω σχετικών συμβάσεων που έχουν



υπογράψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες μέσω συμβάσεων παροχής υπηρεσιών ή έργου σε σταθερή βάση, έχουν σε κάθε περίπτωση τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις σε σταθερές αποδοχές, σε ρήτρες αποζημιώσεων και αποχωρήσεων, σε μεταβλητές αποδοχές και παροχές, σε πλήρη συμμόρφωση τόσο από άποψη κοινωνικοασφαλιστικής, φορολογικής και εργατικής νομοθεσίας, όσο και από άποψη νομοθεσίας περί εταιρικής διακυβέρνησης.

### **Μεταβλητές αμοιβές**

Η Εταιρεία σκοπεύει το άθροισμα σταθερών και μεταβλητών αμοιβών να βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της αγοράς και να είναι ανάλογο των προσόντων, δεξιοτήτων, εμπειρίας, του συνολικού ρόλου, των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που αναλαμβάνει το κάθε εκτελεστικό μέλος, λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η στρατηγική επίδραση, η εξωστρέφεια του ρόλου, ο κίνδυνος και οι ευθύνες που απορρέουν από αυτόν, η πολυπλοκότητα, ο ενδεχόμενος πολλαπλός ρόλος και η κρισιμότητα.

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.

Οι συνιστώσες μεταβλητών αμοιβών που δύναται να καταβληθούν σε δικαιούχους και που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι οι εξής:

#### **❖ Παροχή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών**

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων ετήσιων μεταβλητών αμοιβών (bonus), είτε μέσω ενός ήδη εγκεκριμένου από το Δ.Σ. προγράμματος μέτρησης και αξιολόγησης της ατομικής επίδοσης στελεχών, είτε από ανάλογο προτεινόμενο πρόγραμμα μετά από αιτιολογημένη εισήγηση της Επιτροπής, είτε εφόσον έχουν επιτευχθεί συγκεκριμένοι στόχοι, είτε κατά περίπτωση με απόφαση/έγκριση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος δρα εντός των εξουσιών που του έχουν χορηγηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και επί τη βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης των αρμοδίων Επιτροπών ή/και Διευθύνσεων της Εταιρείας ή/ και των εταιρειών του Ομίλου. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από σχετική εισήγηση της ΕΥΑ (και τυχόν άλλων εμπλεκόμενων Επιτροπών ή/και λειτουργικών μονάδων),

λαμβάνοντας υπ' όψιν του τη γενικότερη πρόοδο των εργασιών της Εταιρείας και τα οικονομικά αποτελέσματα, δύναται με απόφασή του να καταβάλει πρόσθετες χρηματικές αμοιβές στα Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά Μέλη του Συμβουλίου αλλά και στο προσωπικό, είτε μέσω της μισθοδοσίας, είτε μέσω της διάθεσης των κερδών/αποθεματικών στο βαθμό του επιτρεπτού. Ο τρόπος διάθεσης των ως άνω προβλεπόμενων πρόσθετων αμοιβών θα εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις αρχές της ίσης μεταχείρισης.

Οι βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αμοιβές (Bonus):

- Αποσκοπούν στην κινητοποίηση και επιβράβευση των στελεχών.
- Συμβάλουν στην προσέλκυση και διακράτηση του πολύτιμου ταλέντου της Εταιρείας.
- Ευθυγραμμίζουν την στρατηγική της Εταιρείας με την επίτευξη των εταιρικών οικονομικών και λειτουργικών στόχων ή/και την ατομική απόδοση.

Οι στόχοι που συνδέονται με την παροχή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών προκύπτουν μέσα από τη θέσπιση συγκεκριμένων Δεικτών Μέτρησης Απόδοσης (KPIs) που σχετίζονται με τις αξίες και τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας.

Ωστόσο, η αμοιβή δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την ατομική επιτυχία / απόδοση / επίτευξη στόχων, αλλά και από την απόδοση της Εταιρείας στο σύνολό της.

Η παρακολούθηση και μέτρηση των στόχων που τίθενται σε όλα τα επίπεδα γίνεται με τρόπο συστηματικό και διαφανή, έτσι ώστε το προσωπικό να γνωρίζει το πώς και σε ποιο βαθμό επηρεάζει η απόδοσή του την ανταμοιβή την οποία λαμβάνει. Η αξιολόγηση των επιδόσεων, για τον υπολογισμό των συνιστωσών των μεταβλητών αποδοχών, προσαρμόζεται προς κάθε είδους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων και λαμβάνει υπ' όψιν την απαιτούμενη ρευστότητα.

Τα κριτήρια αυτά μπορεί να είναι μεταξύ άλλων:

Σε επίπεδο Εταιρείας: ενδεικτικά, μπορεί να αφορούν οικονομικούς δείκτες έργων, επενδύσεων, ή/και αποτελεσμάτων Εταιρείας (πχ. EBITDA, λειτουργικές δαπάνες, οικονομίες κλίμακας κ.α.), αναπροσαρμοσμένα κέρδη προ τόκων, φόρων, αποσβέσεων (Adjusted EBITDA) και μεταβολή αυτών, αξία χαρτοφυλακίου συμμετοχών υπό διαχείριση, δημιουργία ελεύθερων ταμειακών ροών, εσωτερική αξία της Εταιρείας (NAV) και μεταβολή αυτής, υγεία και ασφάλεια (π.χ. αριθμός και σοβαρότητα ατυχημάτων, ασφάλεια συστημάτων κ.α.), λειτουργικά ζητήματα εταιρείας, (π.χ. ψηφιακός μετασχηματισμός, ή/και εταιρική κοινωνική ευθύνη (πχ. σημαντική μείωση ρύπων, προγράμματα κοινωνικής προσφοράς κ.α.) και αποδόσεις ESG, που βασίζονται σε κριτήρια βιώσιμης ανάπτυξης που αφορούν τόσο περιβαλλοντικά θέματα (όπως στόχοι μείωσης εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα ή στήριξης της κυκλικής οικονομίας κ.λπ.), όσο και κοινωνικά θέματα (π.χ. αριθμός και σοβαρότητα ατυχημάτων, στήριξη της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης, εθελοντισμός κ.α.), καθώς και σε ζητήματα διακυβέρνησης.

Σε ατομικό επίπεδο: αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός στους στόχους, πρωτοβουλία, κρίση, ευελιξία, βαθμός συμμόρφωσης με τις πολιτικές της Εταιρείας, διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων, χορήγηση ορθής αποτύπωσης και έγκαιρης διάθεσης δεδομένων ESG και επίτευξη στόχων ESG όπως κάθε φορά τίθεται κ.λ.π.

Σε ειδικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες τίθενται στόχοι και αξιολογούνται ενέργειες που συνδέονται με, ή οδηγούν σε σημαντικό οικονομικό αποτέλεσμα (πχ διαπραγμάτευση και επιτυχής ολοκλήρωση συναλλαγών επί περιουσιακών στοιχείων, διακανονισμοί, διαπραγμάτευση και σύναψη σημαντικού ύψους δανειακών συμβάσεων, διαιτησίες, δικαστικές αποφάσεις, πώληση συμμετοχών κ.α.), η Εταιρεία δύναται να παρέχει έκτακτες μεταβλητές αμοιβές, οι οποίες αποδίδονται επί επιτυχούς διεκπεραίωσης συγκεκριμένων και προκαθορισμένων στόχων.

Ειδικότερα, ως προς τις μεταβλητές αμοιβές επιβράβευσης από την επιτυχή ολοκλήρωση συναλλαγών επί περιουσιακών στοιχείων της ΕΛΛΑΚΤΩΡ, δύναται να καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν έμμισθη σχέση, καθήκοντα και αρμοδιότητες στην καθημερινή λειτουργία στην Εταιρεία και στις θυγατρικές της, καθώς και σε διοικητικά στελέχη της Εταιρείας αλλά και θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9. Οι έκτακτες αυτές μεταβλητές αμοιβές μπορεί να συναρτώνται με παράγοντες όπως ενδεικτικά, το πραγματοποιηθέν κέρδος από ενδεχόμενη πώληση συμμετοχής ή άλλου περιουσιακού στοιχείου της Εταιρείας ή θυγατρικής της εταιρείας, η αναχρηματοδότηση υφιστάμενων δανειακών συμβάσεων με ευνοϊκότερους για τον Όμιλο όρους, η απομόχλευση του ισολογισμού, η δημιουργία ρευστότητας και εν γένει ενέργειες που βελτιώνουν την αποδοτικότητα των απασχολούμενων κεφαλαίων., Ο προσδιορισμός και η καταβολή τέτοιου είδους μεταβλητών αμοιβών, μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν εγκρίσεων του Διοικητικού Συμβουλίου. Εφόσον υπάρξουν σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, οι εν λόγω έκτακτες μεταβλητές αμοιβές εν μέρει ή στο σύνολο τους δύναται να καταβάλλονται μέσω διανομής κερδών/αποθεματικών.

#### ❖ Παροχή μακροπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών

Οι μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. μπορεί, συνολικά ή εν μέρει, να αποδίδονται σε μετρητά και μετοχές της Εταιρείας, μέσω προγραμμάτων διάθεσης/αγοράς μετοχών ή δωρεάν διάθεσης μετοχών (ή οποιουδήποτε συνδυασμού αυτών) προς τα Μέλη του Δ.Σ. και το προσωπικό της Εταιρείας, καθώς επίσης προς συνδεδεμένες εταιρείες, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θα θέσει η Γενική Συνέλευση και κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 113 και 114 του ν. 4548/2018.

#### ❖ Παροχή δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών (άρθρο 113 ν.4548/20218)

Στο πλαίσιο της παρούσης Πολιτικής είναι δυνατό να εκπονείται και υλοποιείται πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών μέχρι του ορισθέντος ανώτατου αριθμού μετοχών (συνολικά και ανά στέλεχος), σε συγκεκριμένη τιμή, για συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα και υπό προϋποθέσεις και συγκεκριμένους περιορισμούς.

#### ❖ Διάθεση μετοχών (άρθρο 114 ν.4548/2018)

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 Εταιρείας 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.

Η θέσπιση του μακροπρόθεσμου προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών στους δικαιούχους πραγματοποιείται με σκοπό τη διακράτηση ικανών στελεχών διασφαλίζοντας της συνέχεια της διοίκησης της Εταιρείας και του Ομίλου. Το Δ.Σ. μπορεί να προτείνει την υποχρέωση διακράτησης των μετοχών για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα εκ μέρους των δικαιούχων, με σκοπό την διακράτηση κρίσιμων στελεχών. Παράλληλα, το πρόγραμμα μπορεί να αξιοποιηθεί και ως κίνητρο για την προσέλκυση νέων στελεχών υψηλών δυνατοτήτων.

Για την διανομή των δωρεάν μετοχών και τα κριτήρια των δικαιούχων λαμβάνονται υπόψη:

- Η υφιστάμενη δομή και τα ιεραρχικά επίπεδα
- Η κρισιμότητα θέσεων εργασίας
- Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των Εργαζομένων
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών και των Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να μην διαθέσει τις ως άνω μετοχές σε στελέχη τα οποία δεν εργάζονται για οιονδήποτε λόγο πλέον στην Εταιρεία. Η Εταιρεία ρητώς επιφυλάσσεται του δικαιώματος, κατά την απόλυτη διακριτική ευχέρεια, να ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει την κατά τα ως άνω διάθεση ιδίων μετοχών οποτεδήποτε έως την κτήση των προαναφερομένων μετοχών από κάθε ένα από τα προαναφερόμενα πρόσωπα. Το ανωτέρω πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της εταιρείας.

#### Πρόσθετες παροχές

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. και σε ΑΔΣ που υπάγονται στη περίμετρο εφαρμογής 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 :

- Εταιρική πιστωτική κάρτα
- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Ασφαλιστήριο συμβόλαιο αστικής ευθύνης
- Ομαδικό ασφαλιστήριο υγείας

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

Πέραν των ανωτέρω περιγραφέντων η Εταιρεία δεν καταβάλλει άλλου είδους μεταβλητές αμοιβές και πρόσθετες παροχές.

Οι λοιπές παροχές δε συνδέονται με την προσωπική απόδοση των Εργαζομένων ενώ δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών. Οι παροχές καταβάλλονται, σύμφωνα με την παρούσα πολιτική και τη τρέχουσα νομοθεσία.

## 6.2. Αμοιβές και παροχές Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ. – ανεξαρτήτων και μη - (αφορούν και στον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου που δεν είναι μέλος του Δ.Σ.) στα πλαίσια της παρούσας Πολιτικής αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί και περιγράφονται αναλυτικά στην συνέχεια.

	Σταθερές Αμοιβές		Μεταβλητές Αμοιβές	Πρόσθετες Παροχές
	Ετήσια αμοιβή μέλους Δ.Σ.	Αμοιβές για υπηρεσίες σε εταιρείες του Ομίλου	Bonus Δικαιώματα προαίρεσης Διάθεση μετοχών	Αυτοκίνητο Ασφαλιστικές Καλύψεις
<b>Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.</b>	✓			✓
<b>Μη Εκτελεστικά Μέλη</b>	✓	✓	✓	✓

### A. Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές που καταβάλλονται στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. πρέπει να καλύπτουν τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ειδικότερα, την συμμετοχή τους ετησίως στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. Επίσης, τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για την συμμετοχή τους σε επιτροπές του Δ.Σ. ή/και εάν τους έχουν ανατεθεί πρόσθετα εποπτικά καθήκοντα συγκεκριμένων λειτουργιών.

Η Επιτροπή διασφαλίζει οι σταθερές αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ. να ευρίσκονται εντός του πλαισίου της αγοράς και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά σήμερα και μπορούν να αναθεωρούνται κατά περίπτωση εάν κριθεί αναγκαίο.

### B. Μεταβλητές αμοιβές

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., που παρέχουν υπηρεσίες και σε άλλες εταιρείες του Ομίλου, δυνάμει ειδικής σχέσης μέσω σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή εργασίας, και έχουν την δυνατότητα να λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές, που συνάδουν με τα ειδικά καθήκοντα και το

εποπτικό και ελεγκτικό τους έργο. Ο δε ο υπολογισμός των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών δε συνδέεται ή εξαρτάται από την επίτευξη των οικονομικών και λειτουργικών στόχων των Εκτελεστικών μελών ΔΣ καθώς και οργανωτικών μονάδων που ελέγχουν, αλλά από τις συνολικές επιδόσεις της Εταιρείας και την φύση και τις ευθύνες που φέρουν κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και κυρίως από 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 εταιρείας.

Επιπλέον στη περίπτωση που ανατεθούν από το Δ.Σ. σε μεμονωμένα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ έκτακτες εργασίες, πέραν των κανονικών καθηκόντων τους, τότε το Δ.Σ. δύναται να ορίζει μια πάγια αμοιβή για τις εργασίες που διεξάγονται στο πλαίσιο αυτών των έκτακτων αναθέσεων.

### **Πρόσθετες παροχές**

Ισχύουν τα ανωτέρω που αναφέρονται στα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Επίσης, σημειώνεται ότι σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας, τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. διορίζονται για μια περίοδο που δεν μπορεί να ξεπερνά τα πέντε (5) έτη. Με το διορισμό νέου μη εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ., η αμοιβή του θα συμφωνείται δυνάμει της εκάστοτε ισχύουσας Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας. Καμία αμοιβή δεν είναι καταβλητέα με την παύση, εκτός από τις αμοιβές αυτές που καταβάλλονται έως την ημερομηνία της παύσης.

### **6.3. Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ- Σημαντικότητα αμοιβής**

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 όσο 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, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) του ν. 4706/2020.

Για τον σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές 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 ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό ύψος και την περιοδικότητα αυτής, συνοψίζονται κατωτέρω, ήτοι:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους Δ.Σ., η συμμετοχή του σε επιτροπές του Δ.Σ.
- Έξοδα κάλυψης ταξιδίων για μέλος Δ.Σ. που διαμένει στο εξωτερικό
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).

Και ειδικότερα:

#### i. Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, τις δραστηριότητές της και τους κινδύνους τους οποίους αναλαμβάνει στα πλαίσια των δραστηριοτήτάς της και ειδικότερα:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση της Εταιρείας,
- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή η παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. για επίτευξη εταιρικών στόχων, που μπορούν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους,
- Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας,
- Η βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση στο Δ.Σ.,
- Η συμμετοχή του μέλους στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές αυτού,
- Ο απαιτούμενος χρόνος για την εκπλήρωση των καθηκόντων του κάθε μέλους και δη η συχνότητα των συνεδριάσεων του Δ.Σ. και των Επιτροπών.

#### ii. Ποσοτικά Κριτήρια

Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής. Ως σημαντική αμοιβή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται λόγω του ύψους ή και της φύσεως αυτής να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του μέλους του Δ.Σ. Επίσης, τεκμαίρεται ότι συνιστά σημαντική αμοιβή αυτή που συνίσταται σε συμμετοχή σε πρόγραμμα διάθεσης μετοχών ή/και δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή/και σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχής συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας. Διευκρινίζεται ότι τυχόν αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά θεωρούνται ότι κατ' αρχήν δεν θεωρούνται ότι επηρεάζουν την ανεξαρτησία του μέλους.

Σε κάθε περίπτωση δε θα πρέπει η αμοιβή αυτή να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του

#### **6.4. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών**

Ως προς την αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σημειώνουμε τα κάτωθι:

6.4.1. Ως προς τις σταθερές αποδοχές: Αν και δεν υφίσταται κανένα προκαθορισμένο ανώτατο όριο, οι αυξήσεις αναμένεται να ορίζονται σύμφωνα με τη σχετική αγορά αμοιβών. Υπάρχει η δυνατότητα να χορηγηθούν μεγαλύτερες αυξήσεις σε ορισμένες περιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των αυξήσεων που αφορούν στη θέση με διευρυμένες αρμοδιότητες ή εμπειρία.

6.4.2. Ως προς το Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων: Το μέγιστο ύψος των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών ανέρχεται στο 200% της συνολικής ετησίας μισθολογικής πρόβλεψης, κατόπιν υιοθέτησης μελέτης αντίστοιχων πρακτικών στον ευρύτερο κλάδο (benchmarking). Η ΕΥΑ έχει τη διακριτική ευχέρεια να προσαρμόζει τις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές εάν υπάρχουν συμβάντα, όπως ουσιώδης υποβάθμιση των επιδόσεων ασφάλειας, συμβάντα που έχουν αντίκτυπο στη φήμη της Εταιρείας ή η αποτυχία επίτευξης ενός ελάχιστου επιπέδου χρηματοοικονομικής απόδοσης που επηρεάζει τις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές βάσει εταιρικών στόχων.

6.4.3. Ως προς το Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων (ΜΠΚ): Το μέγιστο όριο ετήσιων παροχών ως ορίζεται η αξία των Δικαιωμάτων Προαίρεσης Απόκτησης Μετοχών ή η αξία των μετοχών, την ημερομηνία απόκτησής τους στο πλαίσιο του ΜΠΚ για κάθε οικονομικό έτος είναι 150% επί της ετήσιας συνολικής μισθολογικής πρόβλεψης. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η ΕΥΑ μπορεί να πραγματοποιεί παροχές έως και 200% επί του βασικού μισθού, κατόπιν υιοθέτησης μελέτης αντίστοιχων πρακτικών στον ευρύτερο κλάδο (benchmarking).

#### **6.5. Συμβάσεις με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και πληρωμές λόγω παύσης καθηκόντων**

Οι συμβάσεις υπηρεσιών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αόριστης διάρκειας με έως ενός έτους προειδοποίηση. Η μέγιστη αποζημίωση για παύση καθηκόντων μπορεί να ισούται με τους βασικούς μισθούς ενός έτους, πλέον των οποιοδήποτε πρόσθετων παροχών, εφόσον υπάρχουν.

#### **Αντιμετώπιση παροχών μεταβλητών αποδοχών**

Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές και οι παροχές του μακροπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων είναι εξωσυμβατικές και αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τους κανόνες των σχετικών



προγραμμάτων. Κατά την εξέταση των καταβολών λόγω παύσης καθηκόντων, η Επιτροπή μελετά όλα τα πιθανά σενάρια μεταβλητών αποδοχών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι είναι δίκαια τόσο για τους μετόχους όσο και για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση παύσης, η Επιτροπή εξετάζει κατά κανόνα τα εξής: – Εάν κάποιο στοιχείο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων θα πρέπει να καταβληθεί ή όχι για το οικονομικό έτος. Οποιαδήποτε μεταβλητή αμοιβή θα περιορίζεται στην περίοδο που παρασχέθηκαν οι υπηρεσίες κατά το οικονομικό έτος στο οποίο συντελέστηκε η παύση. – Καταρχήν, το δικαίωμα σε έκτακτη παροχή προηγούμενων ετών, της οποίας η καταβολή έχει αναβληθεί, διατηρείται πλήρως, εκτός εάν η Επιτροπή, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, επιλέξει να εφαρμόσει ρυθμίσεις αρνητικής αμοιβής (malus) ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αμοιβών (clawback). – Εάν τυχόν παροχές βάσει του Προγράμματος Απόκτησης Μετοχών πρέπει να διατηρηθούν είτε εν όλω είτε εν μέρει. – Καταρχήν, οποιαδήποτε παροχή με τη μορφή μετοχών που δεν έχει κατοχυρωθεί, παύει να ισχύει με τη λήξη της εργασίας. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως τραυματισμός, ασθένεια, αναπηρία, θάνατος, συνταξιοδότηση με τη συμφωνία της Εταιρείας, απόλυση, αποχώρηση από την Εταιρεία, η αντιμετώπιση είναι η πλήρης κατοχύρωση των έκτακτων παροχών με τη μορφή μετοχών, η απόκτηση των οποίων έχει αναβληθεί. Στον βαθμό που πληρούνται οι προϋποθέσεις απόδοσης, οι παροχές του προγράμματος απόκτησης μετοχών επιμερίζονται αναλογικά για τις παρασχεθείσες υπηρεσίες κατά την περίοδο εργασιακής απόδοσης και χορηγούνται στη συνήθη ημερομηνία κατοχύρωσης. Η Επιτροπή διατηρεί τη διακριτική ευχέρεια όσον αφορά στη μεταχείριση των αποχωρούντων με το σκεπτικό ότι τα γεγονότα και οι περιστάσεις κάθε περίπτωσης είναι μοναδικά, δίνοντας τη δυνατότητα διαφοροποίησης μεταξύ «καλών» και «κακών» αποχωρούντων.

#### ***Μεταβολή Ελέγχου στην Εταιρεία ή/και σε θυγατρικές.***

Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει, κατά την διακριτική του ευχέρεια, βάσει της Πολιτικής Αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, συγκεκριμένους όρους που πρέπει να ισχύουν κατά την τυχόν εσπευσμένη θεμελίωση και άσκηση του δικαιώματος απόκτησης μετοχών, καθώς και για την προσαρμογή των προγραμμάτων κινήτρων στην περίπτωση εξαγοράς όλης ή μέρους της Εταιρείας, ή σημαντικής εκποίησης των δραστηριοτήτων, διάσπασης, συγχώνευσης ή άλλου είδους συνένωσης της Εταιρείας, με την επιφύλαξη όμως των υφιστάμενων κατά την ημερομηνία επέλευσης του μεταβολής γεγονότος ελέγχου προγραμμάτων μακροχρόνιων κινήτρων για τα οποία θα συνεχίσουν να ισχύουν οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις που προβλέπονται σε αυτά.

#### **6.6. Προσέγγιση για την πρόσληψη και τις προαγωγές**

Οι όροι πρόσληψης για νέο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να καθορίζονται εντός των πλαισίων που θέτει η εγκεκριμένη Πολιτική.

Η Πολιτική επιτρέπει στην Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο να συμπεριλάβει οποιοδήποτε αμοιβή και παροχή κρίνουν κατάλληλη για ένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου

σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει επιδόματα, όπως για τη μετεγκατάσταση, τη στέγαση ή σχολικά έξοδα. Για τον καθορισμό του πακέτου παροχών, κυρίαρχο μέλημα της Εταιρείας θα είναι να καταβάλλει μόνο αυτό που θεωρείται απαραίτητο και ενδεδειγμένο λαμβάνοντας υπόψη τη σπουδαιότητα της εξασφάλισης του κατάλληλου υποψηφίου για τη θέση εργασίας και ενεργώντας προς το συμφέρον των μετόχων της Εταιρείας περιορίζοντας παράλληλα ορισμένες παροχές σε μια συγκεκριμένη περίοδο, εφόσον είναι δυνατόν.

#### **6.7. Πολιτική για τους εξωτερικούς διορισμούς εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Υπό την προϋπόθεση της συγκατάθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, τα εκτελεστικά και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αποδέχονται θέσεις εξωτερικών μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου και να διατηρούν τις πληρωτέες αμοιβές για τους εν λόγω διορισμούς. Οποιαδήποτε κατευθυντήρια γραμμή ή κανονισμός βάσει εφαρμοστέου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ή κατευθυντήρια γραμμή ή κανονισμός Θεσμικού Επενδυτή ή Παρόχου Υπηρεσιών Πληρεξουσιότητας (Proxy Voting Agency) σχετικά με τη χρονική δέσμευση και τον αριθμό των θέσεων μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που δύνανται να αναληφθούν θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και να τηρείται, κατά περίπτωση.

#### **6.8. Πολιτική για τους διορισμούς εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξαρτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων εταιρειών του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ**

Τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν επιτρέπεται να λαμβάνουν οποιαδήποτε αμοιβή ή επιδόματα ή παροχές συνεπεία του διορισμού τους ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου άλλων εταιρειών του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ. Υπό την προϋπόθεση της συγκατάθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε ετήσια βάση, τα μη ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα μπορούν να λαμβάνουν αμοιβές ή επιδόματα ή παροχές συνεπεία του διορισμού τους ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου άλλων εταιρειών του Ομίλου ΕΛΛΑΚΤΩΡ.

### **7. ΑΝΩΤΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ (Α.Δ.Σ.)**

Η Εταιρεία αναθέτει καθήκοντα σε ανώτατα διευθυντικά - διοικητικά στελέχη, που αναλαμβάνουν επικεφαλής επιτελικών λειτουργικών μονάδων της Εταιρείας, τα οποία δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Οι αμοιβές τους, είτε σταθερές είτε και μεταβλητές, 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.

Οι εν λόγω αμοιβές 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.

## 8. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον αυτής κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Η παρέκκλιση από την παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων και την διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρείας, κατόπιν επαρκώς αιτιολογημένης εισήγησης της Επιτροπής και έγκρισης από το ΔΣ.

Τα στοιχεία της Πολιτικής από τα οποία είναι πιθανή μία παρέκκλιση είναι αυτά που καθορίζουν τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες μεταβλητές αμοιβές και πιο συγκεκριμένα οι πρόσθετοι και σημαντικοί για την εταιρεία ρόλοι, οι απαιτήσεις από τις αρμοδιότητες που ανατίθενται και οι ευθύνες του εκάστοτε ανωτάτου στελέχους, τις προσπάθειες που έχει καταβάλει και σημαντικά επιτεύγματα, το επίπεδο αντίστοιχων αμοιβών ιδίων ή αντιστοίχων θέσεων στην αγορά σε άλλες παρόμοιες εταιρείες και την τρέχουσα κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

## 9. ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών (δυνάμει του άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018), εφόσον προκύψουν.