

ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ως εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της
9^{ης} Δεκεμβρίου 2019.

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ 9/12/2019	ΕΚΔΟΣΗ 1
---	--------------------

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.	ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.
--	--

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ
Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	4
3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών	5
4. Πεδίο εφαρμογής	6
5. Συνιστώσες Αποδοχών (Αμοιβών/Παροχών) που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών.....	6
5.1. Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.....	7
(α). Σταθερές αμοιβές	7
(β). Μεταβλητές αμοιβές	8
(γ). Πρόσθετες παροχές	10
5.2. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.....	10
(α). Σταθερές Αμοιβές.....	11
(β). Μεταβλητές αμοιβές	11
(γ). Πρόσθετες Παροχές.....	11
5.3. Γενικός/οί Διευθυντής/ές (μη μέλη Δ.Σ.)	12
(α). Σταθερές αμοιβές	12
(β). Μεταβλητές αμοιβές	12
(γ). Πρόσθετες παροχές	13
6. Πολιτική αναφορικά με τους διορισμούς σε τρίτες Εταιρείες	13
7. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών	14
8. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική	14
9. Δημοσιότητα Πολιτικής αποδοχών.....	14
10. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.....	15
11. Προηγούμενες συμφωνίες.....	15
12. Έλεγχος εφαρμογής	15
13. Αρχείο αλλαγών	15

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») καταρτίστηκε από την αρμόδια Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων & Αμοιβών της Εταιρείας «ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.» (στο εξής η «Εταιρεία») μέλος του ομίλου εταιρειών ΓΕΚ-ΤΕΡΝΑ (στο εξής ο «Όμιλος») σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 110 του εν λόγω νόμου¹.

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από 9/12/2019 Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (στο εξής «Γ.Σ.») λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «Δ.Σ.»), συμπεριλαμβανομένου του/των εκάστοτε Γενικού/ών Διευθυντή/ών.

Ειδικότερα, η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και των εκάστοτε Γενικών Διευθυντών και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα ως άνω πρόσωπα και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Δ.Σ. κατά τη Διάρκεια Ισχύος της, λαμβάνοντας υπόψη της μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Περαιτέρω, κατά την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και του Ομίλου, οι οποίες είναι πλήρως εναρμονισμένες με την αρχή της καταβολής αμοιβών με γνώμονα το εύλογο και δίκαιο μέτρο προς τα πρόσωπα που επιλέγονται ως τα καταλληλότερα και με καλύτερη επίδοση, συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου καθώς και το εταιρικό συμφέρον, σύμφωνα και με όσα αναλυτικά παρατίθενται κατωτέρω.

Η Πολιτική διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.gekterna.com

¹ Η παρούσα πολιτική δεν καταλαμβάνει τον όμιλο ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ, καθώς η ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΑΒΕΤΕ, ως εισηγμένη σε οργανωμένη αγορά, είναι υπόχρεη κατάρτισης και δημοσίευσης ξεχωριστής Πολιτικής Αποδοχών.

2. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική έχει ως σκοπό την συμμόρφωση με το κείμενο νομοθετικό πλαίσιο και την ενίσχυση της διαφάνειας κατά τον προσδιορισμό και την καταβολή των πάσης φύσης αποδοχών με τρόπο εύληπτο, σαφή και κατανοητό.

Οι κατευθυντήριες αρχές που διέπουν την παρούσα πολιτική αποτυπώνονται διαγραμματικά ως κατωτέρω:



Ειδικότερα, η παρούσα Πολιτική:

- Παρουσιάζει με τρόπο διαφανή και με σαφήνεια την δομή των πάσης φύσεως αποδοχών που καταλαμβάνονται από την παρούσα,
- Συμβάλλει στην διάχυση και εμπέδωση των αρχών της αξιοκρατίας, της δικαιοσύνης, της αναλογικότητας κατά την διαμόρφωση του πλαισίου αμοιβών από την κορυφή προς την βάση της οργάνωσης (top down approach) συνεκτιμώντας το είδος και το επίπεδο των εκάστοτε αποδοχών με την σπουδαιότητα και το βάρος των αρμοδιοτήτων της κάθε θέσης και την απόδοση του κάθε στελέχους,
- Χορηγεί την ευχέρεια διαμόρφωσης από την Εταιρεία και τον Όμιλο ανταγωνιστικών πακέτων αποδοχών, που είναι εναρμονισμένα με τις πρακτικές της αγοράς και ταυτόχρονα είναι ικανά να προσελκύουν ή να διακρατούν εντός των εταιρικών δομών στελέχη ικανά και αξιόλογα,
- Προβλέπει ένα εύλογο και δίκαιο επίπεδο αποδοχών που αποβλέπει στην δημιουργία υπεραξιών τόσο σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα όσο και μέσω της επίτευξης πιο βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα αφενός την αποτροπή ανάληψης αποφάσεων με υπέρμετρο επιχειρηματικό κίνδυνο και αφετέρου την διατήρηση της βιωσιμότητας και της κερδοφορίας της Εταιρείας και του Ομίλου,

- Αντικατοπτρίζει τις ιδιαιτερότητες των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και των κατά περίπτωση ευθυνών που αναλαμβάνει ο κάθε δικαιούχος
- Εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων
- Θεσπίζει βασικές κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Δ.Σ., το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον/τους Γενικούς Διευθυντή/ές σύμφωνα με το Οργανόγραμμα.
- Προσδιορίζει τις διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή τους
- Αποτρέπει τις καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Προς διασφάλιση των ως άνω τόσο η Εταιρεία όσο και ο Όμιλος έχουν θεσπίσει εσωτερικές διαδικασίες αξιολόγησης, με ενισχυμένη συμμετοχή της Διοίκησης, οι οποίες αφενός ενισχύουν την αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, αφετέρου ιδρύουν και διατηρούν ένα αίσθημα δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών, καθώς ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται με παρόμοιο τρόπο και μεθοδολογία, συνεκτιμώντας εξατομικευμένα τις σχετικές παραμέτρους και κανόνες αναφοράς.

Σε επίπεδο Δ.Σ., αυτό αξιολογεί την αποτελεσματικότητα του, καθώς και των επιτροπών που υποστηρίζουν το έργο του, τουλάχιστον κάθε δεύτερο έτος από την ανάληψη των καθηκόντων του. Η σχετική διαδικασία διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

3. Ο Ρόλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των Αποδοχών (ήτοι Αμοιβών και Παροχών) των μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της εταιρείας αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Τεκμηριώνουν την ύπαρξη της αξιοκρατίας σε όλα τα επίπεδα της εταιρείας και συνιστούν κίνητρο προσέλκυσης επαγγελματικών στελεχών με την ικανότητα να συμβάλουν αποτελεσματικά στην ενίσχυση και διατήρηση του ρυθμού ανάπτυξης της εταιρείας.

Βασικός ρόλος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών είναι η διερεύνηση και ανάδειξη των κατάλληλων υποψηφιοτήτων για τη συγκρότηση του Δ.Σ. της Εταιρείας.

Επιπλέον, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών είναι επιφορτισμένη και με την ευθύνη διαμόρφωσης γενικών κατευθύνσεων και εισήγησης προτάσεων αναφορικά με τις κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές που αφορούν τον προσδιορισμό των αμοιβών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας.

Στα καθήκοντά της σε σχέση με την ανάδειξη υποψηφιοτήτων περιλαμβάνονται:

- Ο προσδιορισμός των απαιτήσεων της Εταιρείας όσον αφορά στο μέγεθος και την σύνθεση του Δ.Σ.

- Εισηγήση σχετικά με τις ιδιότητες (εκτελεστικό, μη-εκτελεστικό, ανεξάρτητο μη-εκτελεστικό) ανάλογα με τις προϋποθέσεις του νόμου και του καταστατικού για κάθε θέση στο Δ.Σ.
- Η περιοδική επαναξιολόγηση του μεγέθους και της σύνθεσης του Δ.Σ.
- Η υποβολή προτάσεων για αλλαγές/βελτιώσεις όσον αφορά την δέουσα σύνθεση και τα καθήκοντα, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Επιπλέον, η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών:

- Επεξεργάζεται και εισηγείται τις γενικές κατευθύνσεις καθώς και τις κατάλληλες πολιτικές και πρακτικές που αφορούν την διαμόρφωση του πλαισίου των αποδοχών των εργαζομένων, των μελών του Δ.Σ. και των διευθυντικών στελεχών.
- Συντάσσει και υποβάλλει στο Δ.Σ. προτάσεις εταιρικής πολιτικής αποδοχών, αξιολογεί την εφαρμογή της βάσει της σχετικής ετήσιας έκθεσης αποδοχών και διατυπώνει τις προτάσεις που πρέπει να υποβληθούν από το Δ.Σ. στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

Η Επιτροπή είναι κατ' ελάχιστον τετραμελής.

4. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα Μέλη Δ.Σ. και σε όσα πρόσωπα κατέχουν θέση Γενικών Διευθυντών ή τυχόν αναπληρωτή αυτών κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 110 παρ. 1 του Ν. 4548/2018.

5. Συνιστώσες Αποδοχών (Αμοιβών/Παροχών) που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, ήτοι αμοιβές και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Ενδεικτικά, οι αμοιβές και παροχές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, δύναται να περιλαμβάνουν χρηματικές απολαβές, δωρεάν διάθεση μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 114 του Ν.4548/18 ως εκάστοτε ισχύει), δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν.4548/18 ως εκάστοτε ισχύει), έξοδα παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., χορήγηση οικειοθελών παροχών (όπως π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια) κτλ.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς. Ειδικότερα:

5.1. Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας πολιτικής προς εκτελεστικά μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών			Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών		Πρόσθετες Παροχές
	Ετήσια Αμοιβή μέλους Δ.Σ.	Αποδοχές κατ' άρθρο 109 παρ.3 του Ν. 4548/2018	Αμοιβές για υπηρεσίες προς εταιρείες του Ομίλου	Διανομή Κερδών	Άλλες Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών	Εταιρικά έξοδα/ ομαδικό ασφαλιστήριο/εταιρικό αυτοκίνητο κτλ
Διευθύνων Σύμβουλος	✓			✓*	✓*	✓**
Εκτελεστικά Μέλη	✓	✓	✓***	✓*	✓*	✓**

*Όπως προβλέπεται στο καταστατικό σχετικά υπό 5.1(β)

**Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.1.(γ)

*** Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.1.(α)

(α). Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές καταβάλλονται ετησίως σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του άρθρου 109 παρ.1 του Ν.4548/18 περί αμοιβών σε μέλη Δ.Σ., είτε ως πάγια αμοιβή (κατ' έτος), είτε με μορφή αντιμισθίας καταβαλλόμενης σε μηνιαία βάση, με ειδική απόφαση της Γ.Σ..

Ειδικότερα, ο Διευθύνων Σύμβουλος, ως μέλος Δ.Σ. δύναται να λαμβάνει κατ' έτος πάγια σταθερή αμοιβή που δεν θα υπερβαίνει το ποσό του ενός (1) εκατομμυρίου ευρώ, συνεκτιμώντας τις καταβολές δυνάμει του άρθρου 5.1(β.1) της παρούσας.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που λαμβάνουν αμοιβές από άλλους ρόλους εντός Ομίλου σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην παρούσα παράγραφο, ως μέλη Δ.Σ. και μέλη επιτροπών του Δ.Σ., λαμβάνουν πάγια αμοιβή κατ' έτος το ποσό των 10.000 €, η οποία συνυπολογίζεται στο συνολικό άθροισμα των αμοιβών τους, συνεκτιμώντας τις καταβολές δυνάμει του άρθρου 5.1(β.1) της παρούσας.

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.

Επιπρόσθετα, τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους και διευθυντικές θέσεις σε θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, αμείβονται μέσω συμβάσεων αορίστου χρόνου που έχουν υπογράψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. αμείβονται συνολικά για τις υπηρεσίες τους σε εταιρείες του Ομίλου, με ετήσιες σταθερές αμοιβές που υπάγονται στις κλίμακες από C (από 120.000€ έως 180.000€), B (από 150.000€ έως 215.000€), A (180.000€ έως 300.000€) έως και την A+ (άνω των 300.000€) στην οποία υπάγεται ο Διευθύνων Σύμβουλος.

(β). Μεταβλητές αμοιβές

Γενικά, σκοπός και στόχος της Εταιρείας είναι οι σταθερές και οι μεταβλητές αμοιβές να βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της αγοράς και ανάλογες του συνολικού ρόλου, αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που αναλαμβάνει το κάθε εκτελεστικό μέλος.

Οι συνιστώσες μεταβλητών αποδοχών που δύναται να καταβληθούν σε δικαιούχους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής αποδοχών είναι οι εξής:

(β.1) Διανομή Κερδών

Σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας προβλέπεται η χορήγηση αμοιβών από τα κέρδη της εταιρείας, με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

Το ετήσιο συνολικό ποσό προς διανομή που εμπίπτει στην παρούσα πολιτική και θα χορηγηθεί ως αμοιβή στα μέλη του Δ.Σ. δεν δύναται να υπερβαίνει ένα εύλογο ποσοστό επί των κατά περίπτωση διανεμόμενων κερδών της εταιρείας, το οποίο θα εγκρίνεται κατά περίπτωση από το Δ.Σ. και εν συνεχεία από την Γ.Σ. σε συνάρτηση και με την μερισματική πολιτική.

Η κατανομή των αμοιβών της παρούσας μεταβλητής αμοιβής θα προτείνεται από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών και θα εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

(β.2) Πλαίσιο Παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (Bonus)

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων μεταβλητών αμοιβών (bonus) είτε διαμέσου ενός ήδη εγκεκριμένου από το Δ.Σ. προγράμματος μέτρησης και αξιολόγησης της ατομικής επίδοσης (Performance Management System - PMS) όπως αυτό έχει εγκριθεί μετά από εισήγηση της ΕΥ&Α και απόφαση του Δ.Σ.), είτε κατά περίπτωση με απόφαση έγκρισης του Διευθύνοντος Συμβούλου κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης των αρμόδιων διευθύνσεων της Εταιρείας και των εταιρειών του Ομίλου.

Ως προς το PMS, αυτό εφαρμόζεται σε στελέχη όλων των εταιρειών του Ομίλου, συνελώς και στα εν θέματι εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.. Το συνολικό μέγιστο ποσό διάθεσης προς όλους τους δικαιούχους αμοιβών από το εγκεκριμένο πρόγραμμα PMS προσδιορίζεται από το Δ.Σ. με ανώτατο όριο το ποσόν του ενάμισι εκατομμυρίου ευρώ (1.500.000 €) ετησίως.

(β.3) Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018

Στο πλαίσιο κατάρτισης της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών κατ' εφαρμογή του Ν.4548/18 από 1/1/2019, θεσπίζεται νέο πρόγραμμα (καταργούμενου του εγκεκριμένου από την Γ.Σ της 27/7/2018) παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών μέχρι του ορίου των 4.000.000 μετοχών της Εταιρείας για την πενταετία 2019–2023, το οποίο θα απευθύνεται σε έως 20 διοικητικά στελέχη αυτής.

Πιο συγκεκριμένα προτείνεται το 50% των δικαιωμάτων να κατανέμονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, το 30% σε ανώτατα διοικητικά στελέχη και μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας και των εταιρειών του Ομίλου και 20% σε λοιπά στελέχη που κατέχουν διευθυντικές θέσεις ή γενικά θέσεις επικεφαλής ή θέσεις ευθύνης σε εταιρείες του Ομίλου. Το πρόγραμμα θα υλοποιείται, εφόσον εκπληρώνονται οι τιθέμενοι από το Δ.Σ. στόχοι, με την έκδοση νέων μετοχών ή με τη διάθεση ιδίων μετοχών και σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ. 2 του Ν. 4548/18.

Τα Στελέχη αυτά μπορεί να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή /και να εργάζονται ως μισθωτοί ή να παρέχουν τις υπηρεσίες τους με οποιαδήποτε σχέση και θα συμμετέχουν στο πρόγραμμα διάθεσης σύμφωνα με τα ειδικότερα κριτήρια που θα τεθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με γνώμονα τη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας σε εταιρική και ενοποιημένη βάση, όπως ενδεικτικά στον τομέα των κατασκευών, της ενέργειας, της βιομηχανίας, των παραχωρήσεων.

Η τιμή διάθεσης των μετοχών στους δικαιούχους προτείνεται να είναι 2,00 ευρώ ανά μετοχή, και οι δικαιούχοι για την άσκηση των δικαιωμάτων θα πρέπει να προκαταβάλουν στην Εταιρεία την τιμή διάθεσης των μετοχών για τις οποίες ασκούν τα δικαιώματα. Σε περίπτωση που δικαιούχος παύσει να συνδέεται με την Εταιρεία, το δικαίωμα προαίρεσης θα ισχύει για τους στόχους που θα έχουν επιτευχθεί έως τη στιγμή της παύσης, εκτός και εάν το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει αιτιολογημένα διαφορετικά.

(γ). Πρόσθετες παροχές

Με απόφαση του Δ.Σ. δύναται να χορηγηθούν στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που καταλαμβάνονται από το παρόν κεφάλαιο, εφόσον το Δ.Σ. κρίνει ότι βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της αγοράς και των βέλτιστων πρακτικών που εφαρμόζουν παρόμοιου μεγέθους και προοπτικών εταιρείες, οι κάτωθι πρόσθετες παροχές:

- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Κάλυψη εξόδων μετακίνησης
- Εταιρική πιστωτική κάρτα για την κάλυψη των εταιρικών εξόδων κατά περίπτωση (ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης, αλλά αναφέρεται για λόγους πληρότητας)
- Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ανώτατο ποσοστό εισφοράς εταιρείας και εργαζόμενου 5% εκάστου μέρους.

5.2. Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Οι αποδοχές που δύναται να καταβληθούν προς μη-εκτελεστικά μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών			Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών		Πρόσθετες Παροχές
	Ετήσια Αμοιβή μέλους Δ.Σ.	Αποδοχές κατ' άρθρο 109 παρ.3 του Ν. 4548/2018	Αμοιβές για υπηρεσίες προς εταιρείες του Ομίλου	Διανομή Κερδών	Άλλες Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών	Εταιρικά έξοδα/ ομαδικό ασφαλιστήριο/εταιρικό αυτοκίνητο κτλ
<i>Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη</i>	✓					✓
<i>Μη-Εκτελεστικά Μέλη</i>	✓*		✓*		✓**	✓***

*Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.2.(α)

**Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.2.(β)

*** Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.2.(γ)

(α). Σταθερές Αμοιβές

Για τα μη εκτελεστικά μέλη, καθορίζεται πλαίσιο ύψους αμοιβών κατά περίπτωση, το οποίο μπορεί να αναθεωρείται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες και έως 20%.

Συγκεκριμένα για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη προβλέπονται αμοιβές ως μέλη του Δ.Σ. ύψους 40.000 €.

Για τον πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου, προβλέπεται επιπλέον αμοιβή ύψους 30.000 €.

Για τη συμμετοχή κάθε ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους σε επιτροπές προβλέπεται αποζημίωση 10.000 € ανά επιτροπή.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης εντός εταιρειών του Ομίλου και λαμβάνουν αμοιβές δυνάμει συμβάσεων που έχουν συνάψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή ως μέλη Δ.Σ. και μέλη επιτροπών Δ.Σ. το συνολικό ποσό των 10.000 €.

Οι ως άνω αμοιβές ευρίσκονται εντός του πλαισίου και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά σήμερα.

(β). Μεταβλητές αμοιβές

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αμοιβές.

Στα μη-εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης εντός εταιρειών του Ομίλου και λαμβάνουν αμοιβές δυνάμει συμβάσεων που έχουν συνάψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, προβλέπεται, κατ' εξαίρεση, η δυνατότητα χορήγησης όλων των συνιστωσών μεταβλητών αμοιβών της παραγράφου 5.1 (β).

(γ). Πρόσθετες Παροχές

Για έξοδα ταξιδιών και διανυκτερεύσεων για παράσταση σε Διοικητικά Συμβούλια και Επιτροπές προβλέπεται ετήσια αποζημίωση έως 20.000 €, για κάθε μη εκτελεστικό μέλος που διαμένει εκτός Αθηνών (ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για κάλυψη δαπάνης, αλλά αναφέρεται για λόγους πληρότητας). Επιπλέον καλύπτονται έξοδα ταξιδιών και διανυκτερεύσεων για λοιπούς εταιρικούς σκοπούς (πχ. συμμετοχή σε επιστημονικά συνέδρια).

Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και ασφάλεια αστικής ευθύνης ως μελών Δ.Σ..

Άλλη πρόσθετη αμοιβή δεν υφίσταται.

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους ευθύνης εντός εταιρειών του Ομίλου και λαμβάνουν αμοιβές δυνάμει συμβάσεων που έχουν συνάψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα, προβλέπεται, κατ' εξαίρεση, η χορήγηση των πρόσθετων παροχών που περιγράφονται στο άρθρο 5.1 (γ).

5.3. Γενικός/οί Διευθυντής/ές (μη μέλη Δ.Σ.)

Η Εταιρεία αναθέτει καθήκοντα γενικού/ών διευθυντή/ών σε στελέχη της που αναλαμβάνουν επικεφαλής επιτελικών μονάδων της Εταιρείας και του Ομίλου. Τα εν λόγω στελέχη δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Οι αμοιβές που δύναται να καταβληθούν, σε εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, προς γενικούς διευθυντές (ή αναπληρωτές τους) μη μέλη Δ.Σ. απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:

	<i>Συνιστώσες Σταθερών Αμοιβών</i>		<i>Συνιστώσες Μεταβλητών Αμοιβών</i>	<i>Πρόσθετες Παροχές</i>
	<i>Μισθός από σύμβαση εργασίας</i>	<i>Αμοιβές για υπηρεσίες εντός Ομίλου</i>	<i>Άλλες Κατηγορίες Μεταβλητών Αποδοχών πλην διάθεσης κερδών</i>	<i>Έξοδα/ συνταξιοδοτικό πρόγραμμα/εταιρικό αυτοκίνητο κτλ</i>
<i>Γενικός Διευθυντής</i>	✓	✓	✓*	✓**

*Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.3.(β)

**Σύμφωνα με την πολιτική της Εταιρείας ως αυτή αναλύεται υπό 5.3.(γ)

(α). Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές των Γενικών Διευθυντών μη μελών Δ.Σ. καταβάλλονται ετησίως βάσει σύμβασης και βρίσκονται εντός του εύρους της κλίμακας Α ή Β ή C του ανωτέρω υπό 5.1. (α) πίνακα.

(β). Μεταβλητές αμοιβές

Οι Γενικοί Διευθυντές μη μέλη Δ.Σ. δύναται να λάβουν τις συνιστώσες μεταβλητών αμοιβών των παραγράφων 5.1 (β.2)-(β.3).

Οι ως άνω αμοιβές, είτε σταθερές είτε και μεταβλητές, ευρίσκονται εντός του πλαισίου και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά σήμερα και είναι εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στον Γενικό Διευθυντή.

(γ). Πρόσθετες παροχές

Με απόφαση του Δ.Σ. δύναται να χορηγηθούν οι κάτωθι πρόσθετες παροχές:

- Εταιρικό αυτοκίνητο
- Κάλυψη εξόδων μετακίνησης
- Εταιρική πιστωτική κάρτα για την κάλυψη των εταιρικών εξόδων κατά περίπτωση (ουσιαστικά δεν πρόκειται για παροχή αλλά για τρόπο κάλυψης εταιρικής δαπάνης, αλλά αναφέρεται για λόγους πληρότητας)
- Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

6. Πολιτική αναφορικά με τους διορισμούς σε τρίτες Εταιρείες

Σε συμμόρφωση προς τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, τα μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να δηλώνουν στον Πρόεδρο του Δ.Σ. κάθε συμμετοχή τους σε διοικητικά συμβούλια ή άλλης μορφής διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων – φορέων οιασδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας. Τα υποψήφια μέλη υποχρεούνται να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιασδήποτε μορφής σε άλλες εταιρείες, αλλά και σε οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πριν από την τοποθέτησή τους στο Δ.Σ. της εταιρείας. Εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. που προτίθεται να αναλάβει θέση μη εκτελεστικού σε Δ.Σ. άλλης, μη συνδεδεμένης εταιρείας, υποχρεούται να εξασφαλίσει προηγουμένως την έγκριση του Δ.Σ. της πρώτης. Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την αποτελεσματική διαχείριση τυχόν σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ μελών του και της εταιρείας και την προστασία του απορρήτου κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάσουν την τιμή της μετοχής, την εικόνα, τη λειτουργία και την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας.

Τα Μέλη του Δ.Σ. δύναται να εκλέγονται σε Δ.Σ. συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας ή/και να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας/ανεξαρτήτων υπηρεσιών με αυτές και να λαμβάνουν αποδοχές από αυτές.

Σε κάθε περίπτωση, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να επιδεικνύουν «επιμέλεια συνετού επιχειρηματία», δηλαδή να αφιερώνουν όλο το χρόνο που απαιτείται για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας, να ενεργούν με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντά της.

7. Διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης της Πολιτικής αποδοχών

Όπως ορίζει το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ.. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στη Γ.Σ. κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής λαμβάνει χώρα με την ακόλουθη διαδικασία:

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών υποβάλει προς έγκριση την Πολιτική στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η Πολιτική υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ.. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γ.Σ. πολιτική αποδοχών και η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική αποδοχών και υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ..

8. Παρέκκλισεις από την Πολιτική

Η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Τα στοιχεία της Πολιτικής από τα οποία είναι πιθανή η 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 συμβούλου ή γενικού διευθυντή, τις προσπάθειες που έχει καταβάλει και σημαντικά επιτεύγματα, το επίπεδο αντίστοιχων αμοιβών των συμβούλων ή γενικών διευθυντών σε άλλες παρόμοιες εταιρείες και την κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

9. Δημοσιότητα Πολιτικής αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρ. 110 παρ. 5, του Ν.4548/18, η παρούσα εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

10. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Στην έκθεση θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα πολιτική αποδοχών, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ..

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κατά την έννοια Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).

11. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις περί συνέχισης καταβολής αμοιβών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ήδη εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Οι λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Νόμου 4548/2018, εφόσον προκύψουν.

12. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων & Αμοιβών και του Διοικητικού Συμβουλίου.

13. Αρχείο αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	10.2019	Αρχική έκδοση πολιτικής