



**ΜΠΛΕ
ΚΕΔΡΟΣ
ΑΕΕΑΠ**

**ΜΠΛΕ ΚΕΔΡΟΣ Ανώνυμη Εταιρεία Επενδύσεων
Ακίνητης Περιουσίας**

Πολιτική Αποδοχών

Έκδοση 2.0

Ιούνιος, 2021

Περιεχόμενα

1. Προοίμιο.....	3
2. Γενικές Αρχές.....	3
3. Καλυπτόμενα Πρόσωπα.....	5
4. Δομή Αποδοχών	6
4.1 Σταθερές Αποδοχές	6
4.2 Μεταβλητές Αποδοχές.....	7
5. Επιτροπή Αποδοχών.....	8
6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	8
7. Διαδικασίες Έγκρισης & Αναθεώρησης – Επιτρεπόμενες Παρεκκλίσεις.....	10
8. Ειδικές Διατάξεις.....	10
9. Δημοσιοποιήσεις.....	11
10. Διάρκεια	11

1. Προοίμιο

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής Πολιτική) έχει εγκριθεί με την από 7/7/2021 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Μπλε Κέδρος ΑΕΕΑΠ (εφεξής Εταιρεία), και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία αυτή, εκτός εάν προηγουμένως αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί με άλλη απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική έχει συνταχθεί σύμφωνα με το Νόμο 4209/2013, ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική νομοθεσία την Οδηγία 2011/61/ΕΕ για τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και το Νόμο 4548/2018, ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική νομοθεσία, μεταξύ άλλων, την Οδηγία 2007/36/ΕΚ σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία (ΕΕ) 2017/828 όσον αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού, του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας (www.blekedros.com).

2. Γενικές Αρχές

Η Εταιρεία συμμορφώνεται με τις ακόλουθες αρχές (άρθρ. 13 παρ. 2 του ν. 4209/2013) κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

α) Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει με και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατη προς το προφίλ κινδύνου, τον κανονισμό ή τα καταστατικά έγγραφα της Εταιρείας.

β) Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων.

γ) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και περιοδικώς αξιολογεί τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

δ) Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επαναξιολόγηση ως προς τη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας.

ε) Τα στελέχη που ασκούν λειτουργίες ελέγχου αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.

στ) Οι αποδοχές των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αμοιβών.

ζ) Στην περίπτωση που οι αποδοχές συναρτώνται προς τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

η) Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στον κύκλο ζωής της Εταιρείας, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η πραγματική καταβολή των αποδοχών κατά το σκέλος που συναρτώνται προς τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη την πολιτική εξαγοράς μεριδίων ή μετοχών της Εταιρείας και τους αντίστοιχους επενδυτικούς της κινδύνους.

θ) Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εξαίρεση, ισχύουν μόνο σε περίπτωση πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχόλησης.

ι) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

ια) Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

ιβ) Η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών ή ομάδων μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβάνει ένα αναλυτικό μηχανισμό προσαρμογής που ενσωματώνει όλους τους σημαντικούς τύπους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων.

ιγ) Αναλόγως της ετήσιας απόδοσης της Εταιρείας οι μεταβλητές αποδοχές πάσης φύσεως, αποτελούνται σύμφωνα με τα επίπεδα που ορίζει ο ν.4209/2013 είτε από ίδιες μετοχές της εταιρείας είτε άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα. Τα μέσα της παρούσας περίπτωσης υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της εταιρείας. Η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται τόσο στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών, των οποίων η καταβολή αναστέλλεται σύμφωνα με την επόμενη περίπτωση ιδ' όσο και στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που δεν τελεί υπό αναστολή.

ιδ) Η καταβολή του προβλεπόμενου από τη νομοθεσία μέρους των μεταβλητών αποδοχών αναστέλλεται για περίοδο η οποία είναι αρμόζουσα του κύκλου ζωής και των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των κινδύνων της και εντός του

προβλεπόμενου από το ν.4209/2013 χρονικού πλαισίου. Οι πληρωτέες αποδοχές που τελούν υπό αναστολή κατοχυρώνονται κατ' αναλογία του εναπομένου χρόνου διαστήματος μέχρι τη λήξη της περιόδου αναστολής. Στην περίπτωση μεταβλητών αποδοχών ιδιαίτερα υψηλού ποσού, αναστέλλεται η καταβολή ποσοστού αυτών, σύμφωνα με τα επίπεδα που ορίζουν οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του νόμου.

ιε) Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή τμήματός τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο αν είναι αποδεκτές βάσει της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας.

ιστ) Η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας.

ιζ) Τα διευθυντικά στελέχη υποχρεούνται να μην χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, με σκοπό την καταστράτηγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, που περιλαμβάνεται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.

ιη) Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων του νόμου.

3. Καλυπτόμενα Πρόσωπα

Η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής αφορά στα ακόλουθα πρόσωπα (Καλυπτόμενα Πρόσωπα) (άρθρο 13 παρ. 1 ν. 4209/2013 και άρθρο 110 παρ.1 ν.4548/2018):

α) μέλη Δ.Σ.

β) ανώτερα διευθυντικά στελέχη,

β) πρόσωπα τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους,

γ) πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα ελέγχου,

δ) κάθε εργαζόμενο του οποίου οι συνολικές αποδοχές τον εντάσσουν στο ίδιο επίπεδο αμοιβών με τα υπό (α) και (β) ανωτέρω πρόσωπα.

Με βάση τα παραπάνω η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα κάτωθι πρόσωπα της Εταιρείας:

- Μέλη του Δ.Σ.
- Διευθύνοντα Σύμβουλο
- Οικονομικό και Διοικητικό Διευθυντή
- Διευθυντή Διαχείρισης Χαρτοφυλακίου και Επενδύσεων
- Νομικό Σύμβουλο
- Εσωτερικό Ελεγκτή
- Υπεύθυνο Διαχείρισης Κινδύνων

- Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Οι υπάλληλοι της Εταιρείας που δεν ορίζονται ως Καλυπτόμενα Πρόσωπα αποκλείονται ρητά από την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας Πολιτικής.

4. Δομή Αποδοχών

Οι συνολικές αποδοχές έχουν μία σταθερή συνιστώσα (σταθερές αποδοχές) και μπορεί επίσης να έχουν μία μεταβλητή συνιστώσα (μεταβλητές αποδοχές). Οι συνολικές αποδοχές συνίστανται σε χρηματική παροχή και μπορεί να περιλαμβάνουν άλλα στοιχεία αποτιμητά σε χρήμα, όπως μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης. Οι σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα ανάλογα με το προφίλ κινδύνου της θέσης και των ευθυνών του προσώπου.

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα. Οι μεταβλητές αποδοχές επιβραβεύουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα για την απόδοση τους με βάση τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρούσας Πολιτικής.

Η αποζημίωση των επαγγελματικών δαπανών που προκύπτουν από την εκτέλεση των καθηκόντων τους και δεν σχετίζονται με οποιαδήποτε δραστηριότητα ανάληψης κινδύνων δεν θεωρείται μέρος των συνολικών αποδοχών, όπως για παράδειγμα η συμμετοχή της Εταιρείας σε δίδακτρα για προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής πιστοποίησης, και σε έξοδα για καύσιμα, στάθμευση, διόδια, διαμονή, σεμινάρια και κινητό τηλέφωνο. Τέλος, αποζημιώσεις καταβάλλονται κατά την αποχώρηση των Καλυπτόμενων Προσώπων σύμφωνα με τη νομοθεσία, τους όρους των συμβάσεων που τους συνδέουν με την Εταιρεία και τις αποφάσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων.

4.1 Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρία και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στην (ελληνική ή/και διεθνή /ευρωπαϊκή) αγορά μέσω σχετικών ερευνών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται τουλάχιστον στο μέσο όρο της αγοράς έτσι ώστε να είναι ανταγωνιστικές για την προσέλκυση και διατήρηση του απαιτούμενου επιπέδου εργαζομένων. Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή αφορούν σε περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης. Η Εταιρεία εξασφαλίζει συγκρίσιμη απολαβή σταθερών αποδοχών στους κατόχους θέσεων παρόμοιας βαρύτητας. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία και οι ικανότητες του

Καλυπτόμενου Προσώπου, προκειμένου να καθοριστεί καταρχάς το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε μετρητά και θα πρέπει να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 60% των συνολικών ετήσιων αποδοχών του εκάστοτε Καλυπτόμενου Προσώπου.

Οι σταθερές αποδοχές είναι το εγγυημένο, μη ανακλητό, σταθερό ποσό που δεν μπορεί να μειωθεί, να ανασταλεί ή να ακυρωθεί μονομερώς από την Εταιρεία. Αυτές οι αποδοχές δεν σχετίζονται με την Εταιρεία ή την ατομική επίδοση και αντικατοπτρίζουν τα ακόλουθα: (α) το επίπεδο ευθύνης και τη θέση του προσώπου, (β) τις επιχειρησιακές απαιτήσεις της θέσης, (γ) τη στρατηγική της Εταιρείας, (δ) τη σχετική επαγγελματική εμπειρία, τεχνογνωσία και δεξιότητες, (ε) το επίπεδο εκπαίδευσης του προσώπου, (στ) τον σχετικό επιχειρηματικό τομέα και περιοχή.

4.2 Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές αφορούν πρόσθετες παροχές που εξαρτώνται από την επίδοση του ατόμου¹ ή/και της Εταιρείας και αντικατοπτρίζουν βραχυπρόθεσμη ή/και μακροπρόθεσμη επίδοση.

Οι μεταβλητές αποδοχές μπορεί να αποτελούνται από χρήματα ή/και μετοχές της Εταιρείας ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα ως μέρος μακροπρόθεσμων ή βραχυπρόθεσμων προγραμμάτων παροχής κινήτρων που υιοθετούνται από την Εταιρεία, πάντα σύμφωνα με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Αρχής Κινητών Αξιών και Αγορών (ESMA) και την ισχύουσα νομοθεσία.

Πιο συγκεκριμένα, ο προσδιορισμός του ποσού των μεταβλητών αποδοχών βασίζεται σε ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων:

(α) τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, (β) τους οικονομικούς και λειτουργικούς στόχους της Εταιρείας, (γ) το επενδυτικό χαρτοφυλάκιο της Εταιρείας, (δ) τον συνδυασμό αξιολόγησης των επιδόσεων του προσώπου, της διεύθυνσης / μονάδας του και των συνολικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας, (ε) τις γνώμες/εισηγήσεις των προϊσταμένων ή συναδέλφων, κατά περίπτωση, (στ) την κατάλληλη εφαρμογή του νομικού πλαισίου και τη συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις και τους κανόνες επαγγελματικής δεοντολογίας, (ζ) την ομαδική εργασία, (η) τη συμμόρφωση με τους εσωτερικούς κανονισμούς της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά, αλλά όχι περιοριστικά, πολιτικών για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, κατά της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες

¹ Η επίδοση μετράται με Δείκτες Απόδοσης (Key Performance Indicator KPI's) οι οποίοι καλύπτουν συγκεκριμένα επιτεύγματα / στόχους των στελεχών.

δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας, την πολιτική συμμόρφωσης και άλλους εφαρμοστέους κανόνες συμπεριφοράς που αφορούν το προσωπικό, (θ) την ικανοποίηση αντισυμβαλλομένων, (ι) την προώθηση/διεύρυνση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, (ια) την προώθηση της φήμης της Εταιρείας και (ιβ) τυχόν παράπονα.

Η αξιολόγηση της επίδοσης για τον προσδιορισμό του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν λαμβάνει υπόψη τους τρέχοντες και μελλοντικούς κινδύνους και την οικονομική θέση της Εταιρείας. Επίσης, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των τρεχόντων και πιθανών κινδύνων περιλαμβάνεται και ο εντοπισμός και η πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή οδηγούν ουσιαστικά στην τεχνητή αποφυγή της ισχύουσας νομοθεσίας.

5. Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας είναι αρμόδια για τον έλεγχο, την επανεξέταση και την επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα της παρούσας πολιτικής αποδοχών, ώστε να ευθυγραμμίζεται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Μετά την εισαγωγή της στο Χρηματιστήριο Αθηνών, η Εταιρεία υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών για το τελευταίο οικονομικό έτος (άρθρο 112 παρ. 1 ν.4548/2018). Στην έκθεση περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η έκθεση αποδοχών περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (άρθρο 112 παρ. 2 ν.4548/2018):

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών,

(β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε (5) οικονομικά έτη τουλάχιστον,

με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,

(γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο

(δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

(ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσης από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας,

(στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,

(ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

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. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική Γενική Συνέλευση.

Μετά τη γενική συνέλευση, η εταιρεία καθιστά αμελλητί διαθέσιμη στο κοινό την έκθεση αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο, 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.

Η εταιρεία δεν περιλαμβάνει στην έκθεση αποδοχών ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1) ή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την οικογενειακή κατάσταση των μελών του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας. Η εταιρεία επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των μελών του διοικητικού συμβουλίου που περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών προς το σκοπό της αύξησης της εταιρικής διαφάνειας όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του διοικητικού συμβουλίου, με στόχο την ενίσχυση της λογοδοσίας των μελών και της εποπτείας των μετόχων επί των αποδοχών αυτών. Με την επιφύλαξη τυχόν μεγαλύτερης προθεσμίας που προβλέπεται από ειδική διάταξη, η εταιρεία δεν δημοσιοποιεί δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών, μετά την πάροδο δέκα (10) ετών από τη δημοσίευση της έκθεσης αποδοχών.

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου διασφαλίζουν ότι η έκθεση αποδοχών καταρτίζεται και δημοσιεύεται. Η ευθύνη τους είναι συλλογική.

7. Διαδικασίες Έγκρισης & Αναθεώρησης – Επιτρεπόμενες Παρεκκλίσεις

Την Πολιτική Αποδοχών καταρτίζει το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας. Προς διασφάλιση της αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων, στη σχετική ψηφοφορία δεν ψηφίζουν ούτε υπολογίζονται για τον υπολογισμό της απαρτίας και πλειοψηφίας τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που είναι συγχρόνως και μέτοχοι.

Η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τουλάχιστον ανά τετραετία από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν ανάγκη λήψης διορθωτικών μέτρων, όπως ενδεχομένως προκύπτει από την εφαρμογή της.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις (άρθρο 110 παρ. 6 ν. 4548/2018) επιτρέπεται προσωρινά και κατόπιν σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, 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. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά στις προβλέψεις για την κατοχύρωση, αναβολή καταβολής ή επιστροφή μεταβλητών αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση παρέκκλισης, τηρούνται στο βαθμό που είναι δυνατόν οι αρχές της Πολιτικής Αποδοχών.

8. Ειδικές Διατάξεις

Οποιοδήποτε συνταξιοδοτικό σύστημα θα είναι σύμφωνο με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, καθώς και με την ισχύουσα νομοθεσία.

Δεν θα χρησιμοποιούνται προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές και ευθύνη με σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο που ενσωματώνεται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.

Η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών και η συμμόρφωση προς αυτή ελέγχεται από τον εσωτερικό ελεγκτή, ο οποίος υποβάλλει ετησίως γραπτή έκθεση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, όπου περιλαμβάνονται τυχόν προτάσεις αναθεώρησης αυτής. Με βάση την έκθεση αυτή, το Διοικητικό Συμβούλιο επαναξιολογεί την παρούσα πολιτική και προβαίνει σε αναθεώρηση όπου αυτή απαιτείται.

Οι αποδοχές των προσώπων που έχουν επιφορτισθεί με καθήκοντα ελέγχου διαμορφώνονται με βάση την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως των

επιδόσεων των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν και εποπτεύονται απευθείας από το Διοικητικό Συμβούλιο. Τα πρόσωπα που έχουν επιφορτισθεί με καθήκοντα ελέγχου είναι ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες εποπτεύουν.

Σύμφωνα με την περ. α της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020, σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μέλος λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία.

Τέλος, ως προς την έννοια της σημαντικής αμοιβής, τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζει η Εταιρεία την έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής, βασίζονται κατ' αναλογία στον ορισμό της σημαντικής θυγατρικής, όπως αυτή ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

9. Δημοσιοποιήσεις

Η Πολιτική Αποδοχών γίνεται γνωστή στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει. Οποιοσδήποτε δημοσιοποιήσεις σχετικά με την Πολιτική αποδοχών πραγματοποιούνται με την επιφύλαξη των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και την κατάχρηση αγοράς, καθώς και της διαφύλαξης των εμπορικών απορρήτων και συμφερόντων της Εταιρείας.

10. Διάρκεια

Υπό την επιφύλαξη της διαδικασίας αναθεώρησης που προβλέπεται στο άρθρο 7 της παρούσας, η διάρκεια της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη, από την ημερομηνία έγκρισής της από την Γ.Σ.