

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Σύνοψη των βασικών τροποποιήσεων της πολιτικής αποδοχών

<b>Πεδίο εφαρμογής</b>	<p>Διευκρινίζεται το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής με την εισαγωγή ορισμού του όρου «αποδοχές».</p> <p>Το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής περιορίζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Κύρια Διοικητικά Στελέχη.</p>
<b>Βασικές αρχές</b>	<p>Οι βασικές αρχές που διέπουν την πολιτική αποδοχών, παρότι έμειναν αναλλοίωτες, εξειδικεύονται περαιτέρω.</p> <p>Όσον αφορά στον προσδιορισμό του τρόπου με τον οποίο οι συνθήκες αμοιβών και εργασίας των εργαζομένων της Εταιρείας λήφθηκαν υπόψη κατά τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών, γίνεται ρητή αναφορά στο ρόλο της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αμοιβών να παρακολουθεί στενά την ανάπτυξη των πρακτικών αποδοχών εντός της Εταιρείας και να ενημερώνει περιοδικά το Διοικητικό Συμβούλιο.</p>
<b>Συνιστώσες αποδοχών</b>	<p>Οι ατομικές συνιστώσες των αποδοχών που παρέχονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα εξειδικεύονται περαιτέρω και προστίθεται συνοπτικός πίνακας των αποδοχών και λοιπών παροχών των Καλυπτόμενων Προσώπων.</p>
<b>Αποδοχές εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών</b>	<p>Σημαντικές αυξήσεις των σταθερών αποδοχών πρέπει να επεξηγούνται με λεπτομερές και πειστικό σκεπτικό.</p> <p>Ανώτατο όριο στις μεταβλητές αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων: Το μέγιστο ετήσιο όριο μεταβλητών αποδοχών για τον/την CEO ορίζεται έως το 75% των σταθερών του/της αποδοχών για το αντίστοιχο έτος επιδόσεων. Οι αντίστοιχες μέγιστες ετήσιες μεταβλητές αποδοχές για τον CFO, COO και CTO ορίζονται έως το 55% των σταθερών τους αποδοχών για το αντίστοιχο έτος επιδόσεων. Οι αντίστοιχες μέγιστες ετήσιες μεταβλητές αποδοχές για τον CIAO τίθενται έως το 30%.</p> <p>Όροι των προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών: Χάρην σαφήνειας, εισάγεται ρητή διάταξη που προβλέπει ότι η υιοθέτηση τυχόν Προγράμματος Παροχής Βραχυπρόθεσμων Κινήτρων (Short-Term Incentive Plan (STIP)) καθώς και κάθε τροποποίηση αυτού υπόκειται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας σύμφωνα με τα άρθρα 109, 113 (προγράμματα δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών) ή 114 (δωρεάν διάθεση μετοχών) του Ν. 4548/2018, η οποία καθορίζει τους όρους τους. Ο συνολικός αριθμός μετοχών που χορηγούνται δεν υπερβαίνει τα όρια που προβλέπει ο νόμος ή το 10% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας.</p> <p>Ταυτόχρονα, αναπτύχθηκαν περαιτέρω οι βασικές αρχές που διέπουν το STIP.</p> <p>STIP: Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να αποδίδονται σύμφωνα με το STIP έχουν εξειδικευτεί ούτως ώστε:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>οι προς διάθεση μετοχές/ μέσα που συνδέονται με μετοχές επιμερίζονται σε τρία (3) ίσα μέρη, με το ένα τρίτο (1/3) εκάστου αναβαλλόμενου μέρους να καταβάλλεται κατά τη λήξη εκάστου έτους επί τρία (3) έτη (το πρώτο μέρος (1/3) καταβάλλεται κατά την πρώτη επέτειο της ημερομηνίας διάθεσης, το δεύτερο μέρος (1/3) κατά τη δεύτερη επέτειο της ημερομηνίας διάθεσης και το τελικό τρίτο μέρος (1/3) κατά την τρίτη επέτειο της ημερομηνίας διάθεσης),</li> <li>ορίζονται στόχοι, περιλαμβανομένων οικονομικών στόχων (βαρύτητα 50%), λειτουργικών στόχων (βαρύτητα 10%) και ατομικής απόδοσης (βαρύτητα 40%)<sup>1</sup> και</li> <li>ο συνολικός αριθμός μετοχών/ μέσων που συνδέονται με μετοχές που χορηγούνται ανά έτος αξιολόγησης και έχουν ως αποτέλεσμα την απομείωση της συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο (dilutive effect) και χορηγούνται ανά</li> </ul>

<sup>1</sup> Με εξαίρεση τον Επιτελικό Διευθυντή Εσωτερικού Ελέγχου, για τον οποίο η ατομική επίδοση αποτελεί το μοναδικό στόχο με βαρύτητα 100%.

	<p>έτος αξιολόγησης, δεν πρέπει να υπερβαίνει το 1% του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας.</p>
	<p>Καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε αποχωρούντες: Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες σύμφωνα με το πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών της Εταιρείας υπόκειται σε περιορισμούς, ως εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών στους αποχωρούντες σύμφωνα με το πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει χώρα κατόπιν εφαρμογής του STIP/των υπολογισμών καταβολής μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι τα κριτήρια και οι σχετικές περιστάσεις για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών πληρούνται σύμφωνα με τις ακόλουθες αρχές:             <ul style="list-style-type: none"> <li>ο Κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, στον αποχωρούντα δύνανται να αποδοθούν μεταβλητές αποδοχές σε μετρητά κατ' αναλογία του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο ο αποχωρών εκτέλεσε τα καθήκοντά του εντός του σχετικού έτους αξιολόγησης με τους έξι μήνες να συνιστούν το ελάχιστο απαιτούμενο χρονικό διάστημα για την απόδοση των σχετικών μεταβλητών αποδοχών.</li> <li>ο Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε μετοχές εξαρτάται από το κατά πόσον ο αποχωρών αποχωρεί ως «good leaver» (με καλούς όρους όσον αφορά τη σχέση του με την Εταιρεία) ή «bad leaver» (με κακούς όρους όσον αφορά τη σχέση του με την Εταιρεία). Εφόσον αποχωρούν με καλούς όρους τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα διατηρούν το δικαίωμα να τους αποδοθούν οι μετοχές, οι οποίες είχαν κατοχυρωθεί κατά το χρόνο της αποχώρησής τους ενώ τυχόν μη κατοχυρωμένες αμοιβές κατά κανόνα θα αποσβέννυνται. Οι όροι των προγραμμάτων μεταβλητών αποδοχών που θεσπίζει η Εταιρεία δύνανται να προβλέπουν πρόωρη κατοχύρωση για τους αποχωρούντες με καλούς όρους, εν όλω ή εν μέρει. Τα κατοχυρωμένα δικαιώματα των Καλυπτόμενων Προσώπων που αποχωρούν με κακούς όρους θα αποσβέννυνται και δεν θα αποδίδονται μεταβλητές αποδοχές υπό τη μορφή μετοχών.</li> </ul> </li> </ul> <p>«Good leavers» σημαίνει εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Κύρια Διοικητικά Στελέχη (i) των οποίων η σύμβαση δεν καταγγέλθηκε για σοβαρό λόγο που οφείλεται σε υπαιτιότητά τους (περιλαμβανομένων, ενδεικτικά, ανεπαρκών επιδόσεων, απάτης, παραβίασης του Κώδικα Επιχειρηματικής Ηθικής, πειθαρχικής δίωξης κ.ο.κ.) και (ii) αποχωρούν από την Εταιρεία με «καλούς όρους», υπό την έννοια ότι αποχωρούν συναινετικά με την υπογραφή συμφωνίας λύσης της σύμβασης απασχόλησης και παραιτούνται από το δικαίωμα δικαστικής επιδίωξης για όλες τυχόν υφιστάμενες ή μελλοντικές αξιώσεις εναντίον της Εταιρείας, περιλαμβανομένου του δικαιώματος να αμφισβητήσουν το κύρος της συμφωνίας λύσης, και συνεργάζονται πλήρως κατά την παράδοση της θέσης στον διάδοχό τους και (iii) συνεχίζουν να συμπεριφέρονται με επαγγελματισμό, να τηρούν τους όρους και προϋποθέσεις της σχετικής συμφωνίας λύσης που διέπουν την περίοδο μετά τη λύση της σύμβασης. «Bad leaver» σημαίνει οποιοδήποτε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Κύριο Διοικητικό Στέλεχος δεν είναι «good leaver».</p> <p>Εφαρμογή ρητρών malus/επιστροφής αποδοχών (clawback): η εφαρμογή ρητρών malus/επιστροφής αποδοχών (clawback) εξειδικεύεται περαιτέρω:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Με την επιφύλαξη του εφαρμοστέου κανονιστικού πλαισίου και των συμβατικών προβλέψεων, οι μεταβλητές αποδοχές ανακτώνται (i) εάν το συγκεκριμένο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Κύριο Διοικητικό Στέλεχος συνέβαλε σημαντικές στις υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας ή (ii) σε περίπτωση απάτης ή άλλης πράξης, εκ προθέσεως ή εξ αμελείας που οδήγησε σε σημαντικές ζημιές («clawback»).</li> <li>• Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Κύρια Διοικητικά Στελέχη επιβραβεύονται σε συνάρτηση με τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της απόδοσης, οι συνιστώσες αναβαλλόμενων αποδοχών δύνανται να υπόκεινται στην εφαρμογή ρητρών malus για κάθε έτος αξιολόγησης με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν πρότασης της ΕΥΑ, εφόσον (i) το σχετικό τμήμα/ η σχετική υπηρεσία/ η σχετική μονάδα της Εταιρείας δεν επέτυχε τους σχετικούς στόχους απόδοσης ή (ii) η ατομική επίδοση έχει αξιολογηθεί ως ανεπαρκής.</li> </ul>

<p><b>Συνταξιοδοτικά προγράμματα</b></p>	<p>Διευκρινίζεται ότι δεν υφίστανται προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης για τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα.</p>
<p><b>Αποζημίωση λόγω αποχώρησης</b></p>	<p>Η πολιτική αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης της Εταιρείας τροποποιήθηκε ως ακολούθως:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης περιλαμβάνουν καταβολές προς τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που σχετίζονται με την πρόωρη λήξη της σύμβασης, ήτοι στην περίπτωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, λύση προ της ημερομηνίας λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου, προ της συμβατικής ή νόμιμης συνταξιοδότησης, από την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά την έννοια του ΔΛΠ 24.</li> <li>• Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά την έννοια του ΔΛΠ 24 καθορίζονται βάσει των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου και τυχόν σχετικών όρων της ατομικής σύμβασης με την Εταιρεία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες κατά την έννοια του ΔΛΠ 24.</li> <li>• Προκειμένου να διευκολύνεται η προγραμματισμένη και έγκαιρη διαδοχή και να υποστηριχθεί η διαδικασία υπεύθυνης αποχώρησης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Κύριων Διοικητικών Στελεχών που αποχωρούν συναινετικά με καλούς όρους («good leavers») (όπως ορίζονται ανωτέρω), η Εταιρεία δύναται να χορηγεί κατά την κρίση της, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως η διαχρονική ατομική επίδοση και η χρονική διάρκεια της υπηρεσίας στην Εταιρεία, μεταξύ άλλων, κατόπιν σύναψης συμφωνίας λύσης της σύμβασης απασχόλησης αποζημίωση λόγω αποχώρησης σε μετρητά. Δεν καταβάλλονται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης πλέον αυτών που προβλέπει ο νόμος σε περίπτωση εθελοντικής αποχώρησης χωρίς τη σύναψη συμφωνίας λύσης της σύμβασης απασχόλησης ή σε περιπτώσεις ανεπαρκούς απόδοσης.</li> <li>• Το συνολικό ποσό των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης δεν πρέπει να υπερβαίνει το σύνολο του μεικτού μισθού/ των αμοιβών δυο (2) ετών (ανώτατο όριο αποζημίωσης λόγω αποχώρησης), εκτός εάν άλλως προβλέπεται στον νόμο ή έχει συμφωνηθεί σε ατομική σύμβαση με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία σύμφωνα με το ΔΛΠ 24 ή στη σύμβαση εθελουσίας αποχώρησης σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει το πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου από την Εταιρεία.</li> </ul>
<p><b>Έκτακτες παρεκκλίσεις από την Πολιτική</b></p>	<p>Οι επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις από την πολιτική αποδοχών περιορίζονται στις μεταβλητές αποδοχές ή στις αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Κύριων Διοικητικών Στελεχών (λ.χ. σε περίπτωση αλλαγής ελέγχου) και κρίνονται αναγκαίες προκειμένου να εξυπηρετηθούν τα συνολικά μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας ή να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Διευκρινίζεται περαιτέρω ότι παρεκκλίσεις από την πολιτική αποδοχών επιτρέπονται κατόπιν υποβολής σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο προς έγκριση.</p> <p>Οι παρεκκλίσεις από την πολιτική αποδοχών περιγράφονται στην έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση περιλαμβάνοντας:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• έκθεση των συγκεκριμένων συνιστωσών από τις οποίες χωρεί παρέκκλιση και επιβεβαίωση ότι η Πολιτική επιτρέπει παρέκκλιση ή απόκλιση από τις συνιστώσες αυτές,</li> <li>• επεξήγηση της φύσης των εξαιρετικών περιστάσεων, περιλαμβανομένης της επεξήγησης του λόγου για τον οποίο είναι αναγκαία η παρέκκλιση προκειμένου να εξυπηρετηθούν συνολικά τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η αειφορία της Εταιρείας ή η βιωσιμότητά της,</li> <li>• πληροφορίες σχετικά με την ακολουθούμενη διαδικασία και επιβεβαίωση ότι η διαδικασία αυτή συμμορφώνεται με τις διαδικαστικές προϋποθέσεις που εξειδικεύονται στην Πολιτική για τις εν θέματι εξαιρετικές περιπτώσεις.</li> </ul>