

METLEN ENERGY & METALS A.E.

Αγαπητοί Μέτοχοι

Πρόγραμμα Επιβράβευσης του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου

Η Επιτροπή αφιέρωσε χρόνο κατά τη διάρκεια του 2024 και στις αρχές του 2025 για να εξετάσει ένα νέο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων για τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο. Η εστίασή μας ήταν στο να διασφαλίσουμε ότι οι αποφάσεις μας σχετικά με τις αποδοχές στηρίζουν την επιχείρηση στη διατήρηση του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου και την επίτευξη σημαντικής βιώσιμης ανάπτυξης και αποδόσεων για τους μετόχους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων μηνών, εξετάσαμε διάφορες εναλλακτικές για την επίτευξη των στόχων μας, λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις και την οπτική του κ. Μυτιληναίου. Κατά τη διάρκεια των συζητήσεών μας, κατέστη απολύτως σαφές ότι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να διασφαλιστεί η συνέχιση του κ. Μυτιληναίου με το ρόλο που έχει σήμερα, θα ήταν μέσω ενός σημαντικού Προγράμματος Ανταμοιβής βάσει Δημιουργίας Υπεραξίας, το οποίο να ευθυγραμμίζεται με το στόχο του Ιδρυτή της Εταιρείας μας για την οικοδόμηση βιώσιμης αξίας για τους μετόχους σε ορίζοντα πενταετίας.

Ο κ. Μυτιληναίος, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας μας, αποτελεί την κινητήρια δύναμη στην αποδεδειγμένα αποτελεσματική αναπτυξιακή μας στρατηγική. Από την εισαγωγή μας στο Χρηματιστήριο, ο κ. Μυτιληναίος ηγήθηκε δύο σημαντικών επιχειρηματικών μετασχηματισμών και συνεχίζει να οδηγεί την επιχείρηση σε σημαντικούς μετασχηματισμούς. Οι μέτοχοι θα έχουν δει την ανακοίνωση μιας νέας εμβληματικής βιομηχανικής επένδυσης σε παραγωγή βωξίτη, αλουμίνας και γαλλίου που ανακοινώθηκε στις αρχές του 2024, αποτελώντας μέρος της τρίτης φάσης μετασχηματισμού «Big 3», η οποία στηρίζει τα φιλόδοξα αλλά ρεαλιστικά σχέδιά μας για διπλασιασμό του μεγέθους της επιχείρησης έως το 2028. Η επιχείρηση εστιάζει επίσης σε περαιτέρω ευκαιρίες ανάπτυξης σχετικές με τις Υποδομές & Παραχωρήσεις στην Ελλάδα και σε νέες τεχνολογίες, καθώς και σε νέες αγορές διεθνώς.

Καθώς το Διοικητικό Συμβούλιο σχεδιάζει την εισαγωγή μας στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου και την περαιτέρω ανάπτυξή μας, αναγνωρίζει ότι ο κ. Μυτιληναίος είναι το πρόσωπο κλειδί που οδηγεί τα φιλόδοξα αναπτυξιακά μας σχέδια και σε αυτό το πλαίσιο έχει εξετάσει το πώς θα διασφαλίσει τη διατήρησή του με αποτελεσματικό τρόπο, προσφέροντας παράλληλα κίνητρα και αναγνωρίζοντας την επιχειρηματική κινητήρια δύναμή του και τις αξίες του. Η άποψη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ότι η επιχείρηση στερείται ενός αποτελεσματικού μηχανισμού κινητοποίησης και διακράτησης του κ. Μυτιληναίου, ο οποίος θα διασφάλιζε την αποκλειστική εστίασή του στη μελλοντική ανάπτυξη της Εταιρείας που συνεχίζεται και εντείνεται για τα επόμενα 5 έως 8 έτη, με τρόπο που να ευθυγραμμίζεται πλήρως με τα συμφέροντα των μετόχων.

Στόχος του σχεδιασμού ενός νέου μηχανισμού κινήτρων είναι η διασφάλιση της διατήρησης του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας μας και η υλοποίηση των φιλόδοξων αναπτυξιακών σχεδίων που αναμένουν οι μέτοχοί μας. Η διατήρηση της επιχειρηματικής του ηγεσίας είναι κρίσιμη για τη συνεχή ανάπτυξη της Metlen. Το Διοικητικό Συμβούλιο στοχεύει στην ανάπτυξη ταλέντων μέσα από την επιχείρηση. Ωστόσο, αναγνωρίζει ότι αυτό απαιτεί χρόνο. Η ομαλή διαδοχή του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την εφαρμογή των αποφάσεών μας όσον αφορά στις αποδοχές.

Η πρότασή μας αφορά στη χορήγηση ενός σημαντικού, ενισχυμένου μακροπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων που θα ανταμείβει τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας μας για τη σημαντική αύξηση της αξίας για τους μετόχους κατά την επόμενη πενταετία. Για να καταλήξει στο σχεδιασμό και στην τελική δυννητική αξία του προγράμματος,

η Επιτροπή στόχευσε στην παροχή κινήτρων και στην ανταμοιβή για την επίτευξη βιώσιμης ανταποδοτικότητας υψηλών επιπέδων για τους μετόχους, αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι δεν θα υπάρξει μισθός ή συμμετοχή σε άλλα προγράμματα μεταβλητών αποδοχών για όλη την πενταετή περίοδο που θα διαρκεί το πρόγραμμα. Καθώς η κατοχυρωμένη αξία που θα προκύψει στο τέλος της πενταετίας δεν μπορεί να ρευστοποιηθεί για μια περίοδο έξι έως οκτώ ετών από τη χορήγησή της, διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων, καθώς και με την κουλτούρα μας που είναι προσανατολισμένη στην απόδοση. Ο χρονικός ορίζοντας αυτός, είναι σημαντικά μεγαλύτερος σε διάρκεια από αντίστοιχα προγράμματα επιβράβευσης με μετοχές.

Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτού του εφ' άπαξ μακροπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων έχουν ως εξής:

- Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος θα λάβει μετοχές αξίας ίσης με το 5% της αύξησης στην κεφαλαιοποίηση της Εταιρείας σε διάστημα πέντε ετών από την ημερομηνία έναρξης του προγράμματος επιβράβευσης, εφόσον ο σύνθετος ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης της κεφαλαιοποίησης της Εταιρείας (CAGR) είναι 2% κατ' ελάχιστον. Το διάστημα εκκινεί την αμέσως επομένη της έγκρισης της τροποποιημένης Πολιτικής Αμοιβών των Μελών του ΔΣ.
- Η αύξηση στην κεφαλαιοποίηση της Εταιρείας θα υπολογίζεται με βάση το μέσο όρο σε μία περίοδο 60 ημερών κατά την τρίτη, τέταρτη και πέμπτη επέτειο από την απονομή του προγράμματος επιβράβευσης.
- Η επιβράβευση θα αποδίδεται σε μετοχές/ή δικαίωμα σε μετοχές, αλλά οι μετοχές θα πρέπει να διακρατηθούν για μια επιπλέον τριετία. Αυτό σημαίνει ότι το πρόγραμμα επιβράβευσης καλύπτει συνολική περίοδο έξι έως οκτώ έτη, διασφαλίζοντας σημαντική και διαρκή ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων.

Η Επιτροπή κατανοεί ότι αυτό το πρόγραμμα κινήτρων παρέχει σημαντική αξία στον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας μας. Ωστόσο, η αμοιβή του για τα επόμενα πέντε έτη βασίζεται σε αυτό το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα επιβράβευσης χωρίς μισθό ή άλλη ετήσια μεταβλητή αμοιβή και επομένως ευθυγραμμίζεται σημαντικά με τα συμφέροντα των μετόχων, παρέχοντας σημαντική αξία για τον ίδιο, μόνο εφόσον έχει δημιουργηθεί σημαντική υπεραξία για τους μετόχους. Με το προτεινόμενο πλαίσιο αμοιβών, και με την υπόθεση ότι ο ετήσιος ρυθμός αύξησης της κεφαλαιοποίησης της εταιρείας (CAGR) είναι 2%, οι αποδοχές του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου θα είναι χαμηλότερες από τις τρέχουσες σε περίπτωση μέγιστης επίτευξης. Αντίστοιχα, σε περίπτωση που ο ετήσιος ρυθμός αύξησης της κεφαλαιοποίησης της εταιρείας (CAGR) είναι 3%, αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα οι αποδοχές του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου να είναι περίπου στα ίδια επίπεδα με τις τρέχουσες σε περίπτωση μέγιστης επίτευξης.

Η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος έχει σημαντική συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο της Εταιρείας. Ωστόσο, η Επιτροπή κατέληξε ότι το πρόγραμμα επιβράβευσης είναι προς το συμφέρον των μετόχων, καθώς κατευθύνει τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο στη δημιουργία υπεραξίας. Επίσης, είναι δίκαιο και εύλογο να αμείβεται ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος για το ρόλο του και η Επιτροπή έχει καταλήξει ότι αυτός είναι ο καταλληλότερος τρόπος για να γίνει αυτό.

Η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι οι μέτοχοι μπορεί να έχουν επιφυλάξεις σχετικά με το ότι το πρόγραμμα επιβράβευσης δεν υπόκειται σε ανώτατο όριο. Η Επιτροπή εξέτασε αυτό το θέμα πολύ προσεκτικά και κατέληξε στο ότι η επιβολή ενός ανώτατου ορίου, απλά θα περιόριζε την αποτελεσματικότητα του μηχανισμού επιβράβευσης, ο οποίος υποστηρίζει την ανάπτυξη και ευθυγραμμίζεται με το επιχειρηματικό πνεύμα του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου. Η επιβράβευση θα υπόκειται σε πρόβλεψη για ανάκτηση και απομείωση ή ανάκληση. Επιπλέον, οι μέτοχοι θα πρέπει να λάβουν υπ' όψη τη σημαντική προσωπική μετοχική συμμετοχή του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου, η οποία εξασφαλίζει την ευθυγράμμιση με τα

συμφέροντα των υπόλοιπων μετόχων, καθώς και με τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη πορεία της τιμής της μετοχής.

Διαβούλευση με τους Μετόχους

Το νέο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα επιβράβευσης που προτείνεται για τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο θα απαιτήσει την τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού μας Συμβουλίου, αλλαγή για την οποία θα ζητηθεί η υποστήριξη των μετόχων στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025.

Επικοινωνήσα με τους μεγαλύτερους μετόχους μας και τους πληρεξούσιους συμβούλους εδώ και αρκετούς μήνες για να εξηγήσω την ανάγκη για αλλαγή στην προσέγγισή μας ως προς τις αποδοχές, για να διασφαλίσουμε ότι ο κ. Μυτιληναίος ως το κρίσιμο πρόσωπο που καθοδηγεί τα φιλόδοξα αναπτυξιακά μας σχέδια θα συνεχίσει να αποτελεί την επιχειρηματική κινητήρια δύναμη και θα ανταμειφθεί για την προσθήκη αξίας με τρόπο που συνάδει με τα συμφέροντα όλων των μετόχων. Όσοι μέτοχοι παρείχαν σχόλια σχετικά με τις προτάσεις μας κατανοούν σαφώς το σκεπτικό και είναι υποστηρικτικοί.

Τελικές Παρατηρήσεις και Έγκριση των τροποποιήσεων της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του ΔΣ της Εταιρείας μας στην Ετήσια Γενική Συνέλευση του 2025

Παρά το γεγονός ότι το νέο μακροπρόθεσμο πρόγραμμα επιβράβευσης που προτείνεται για τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας μας είναι σημαντικό σε μέγεθος, είναι σαφώς ευθυγραμμισμένο με τα συμφέροντα των μετόχων και θεωρείται κρίσιμο για την παροχή κινήτρου, καθώς και για τη διατήρηση και τη διαχείριση του μακροπρόθεσμου σχεδιασμού διαδοχής. Επίσης, δεν προβλέπονται σταθερές αποδοχές, ούτε συμμετοχή στο πρόγραμμα ετήσιων μεταβλητών αποδοχών για την πενταετή περίοδο, η οποία ακολουθείται από περίοδο υποχρεωτικής διακράτησης τριών ετών, αυξάνοντας το διάστημα σε συνολικά οκτώ έτη.

Η τροποποιημένη αυτή πολιτική έχει επίσης ενημερωθεί ώστε να περιλάβει συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις καθορισμένων παροχών που αποτελούν μέρος του συμβατικού δικαιώματος ορισμένων εκτελεστικών μελών μας. Η πολιτική μας στο μέλλον είναι να παρέχουμε προγράμματα καθορισμένων εισφορών.

Η Επιτροπή επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών των μελών του ΔΣ της Εταιρείας εν όψει της εισαγωγής μας στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου, με στόχο να διασφαλίσει ότι στο μέλλον αυτή θα ευθυγραμμίζεται σαφώς με τις βέλτιστες πρακτικές και τις προσδοκίες των επενδυτών από τη νέα μας εισαγωγή.

Είμαι ευγνώμων για τη διαβούλευση που είχαμε με τους μετόχους και τους πληρεξούσιους συμβούλους τους τελευταίους μήνες, καθώς και για την ευκαιρία να εξηγήσουμε την προσέγγισή μας ως προς τις αποδοχές, που είναι ειδικά διαμορφωμένη σύμφωνα με το πνεύμα επιχειρηματικότητας, καθοδηγούμενο από τον ιδρυτή της επιχείρησής μας.

Προσβλέπω στη στήριξη των μετόχων κατά την ψηφοφορία για τις τροποποιήσεις της Πολιτικής Αμοιβών μας, ώστε να ενσωματωθεί σε αυτήν το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα επιβράβευσης του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου μας. Δεν υπάρχουν άλλες αλλαγές στην Πολιτική.

Είμαι διαθέσιμος μέσω της Εταιρικού Γραμματέως μας εάν επιθυμείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου για θέματα αμοιβών.

Με εκτίμηση,

Γιάννης Πετρίδης

Ανώτερος Ανεξάρτητος Σύμβουλος (Lead Independent Director) και
Πρόεδρος Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

METLEN ENERGY & METALS A.E.

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») εγκρίθηκε αρχικά με την απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της METLEN Energy & Metals A.E. (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 24 Ιουνίου 2019 και τροποποιήθηκε με απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με ημερομηνία 15 Ιουνίου 2021. Η Πολιτική αναθεωρήθηκε περαιτέρω κι εγκρίθηκε με απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων με ημερομηνία 10 Απριλίου 2023, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας που προβλέπει ότι η Εταιρεία υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών για έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε τέσσερα [4] έτη. Ορισμένες Τροποποιήσεις υποβάλλονται τώρα προς έγκριση στην προσεχή μας Τακτική Γενική Συνέλευση του 2025 (στο εξής, η «ΤΓΣ 2025»). Με τις προτεινόμενες τροποποιήσεις, η Πολιτική θα ισχύσει για τέσσερα [4] έτη με ημερομηνία έγκρισής της την 10^η Απριλίου 2023 (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί περαιτέρω, νωρίτερα, δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Η Πολιτική έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων¹, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «ΔΣ»).

Η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και ταυτόχρονα αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική διατίθεται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας,

https://www.metlengroup.com/media/4bsaos22/politiki_apodoxwn_2023_gr.pdf

Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής, η «Επιτροπή») συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας, καθώς και με ανεξάρτητο σύμβουλο (Korn Ferry) για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο ΔΣ και στη συνέχεια το

¹ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 17ΗΣ ΜΑΪΟΥ 2017

ΔΣ την ενέκρινε, με απόφασή του, κατά τις Συνεδριάσεις του την 9^η Μαΐου 2019, την 12^η Μαΐου 2021, την 8^η Μαρτίου 2023 και την 23^η Απριλίου 2025.

Η διαδικασία έγκρισης της Πολιτικής (καθώς και ενδεχόμενων τροποποιήσεων αυτής εφεξής) καθορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας και στο νόμο 4548/2018.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική στο ΔΣ προς έγκριση. Κατά τη συζήτηση των αποδοχών ενός μέλους του ΔΣ, το μέλος αυτό δεν παρίσταται στη συζήτηση. Αφού εγκριθεί από το ΔΣ, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή θα εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις της Πολιτικής προς το ΔΣ. Κάθε τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στους Μετόχους προς έγκριση.

Πώς συνεισφέρει η πολιτική αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

Η παρούσα Πολιτική παρουσιάζει τον τρόπο αμοιβής των μελών του ΔΣ – Εκτελεστικών και Μη Εκτελεστικών διασφαλίζοντας διαφάνεια και σαφήνεια όσον αφορά στην ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθός και αμοιβές ΔΣ –για τα Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ, καθώς και των αμοιβών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης άνω των προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ώστε να ευθυγραμμίσει έτι περαιτέρω τα συμφέροντα των Εκτελεστικών μελών ΔΣ με αυτά της Εταιρείας και διασφαλίζει ότι τα κριτήρια απόδοσης που θα εφαρμοστούν βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Οι βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής Αμοιβών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ είναι οι ακόλουθες:

- Παροχή ενός δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρυνθεί η υπέρμετρη εστίαση σε μεταβλητές αποδοχές και η αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ να επικεντρωθεί στη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Διαφοροποίηση επιπέδου αποδοχών – τόσο σταθερών, όσο και μεταβλητών - αναλόγως του μεγέθους του ρόλου και της συνεισφοράς του στα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- Εξισορρόπηση των αμοιβών που προκύπτουν από προγράμματα βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά δημιουργούν αξία.
- Διασφάλιση της μακροπρόθεσμης απόδοσης και βιωσιμότητας της Εταιρείας σε βάθος χρόνου κι ευθυγράμμιση με τα συμφέροντα των μετόχων μέσω της επιβράβευσης των Εκτελεστικών Μελών ΔΣ, με μετοχές.

- Ενθάρρυνση συμπεριφορών που συνάδουν με το σκοπό, τις αξίες και τη φιλοσοφία της Εταιρείας
- Προσδιορισμός αποδοχών βάσει της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (Equal pay for work of equal value) σε ευθυγράμμιση με τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/878

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις των μετόχων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών

Κατά τη διαδικασία εκπόνησης της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, οι πολιτικές θεσμικών επενδυτών - μετόχων, καθώς και οι βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής

Η Πολιτική αποδοχών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, όπως και όλων των εργαζομένων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή και το ΔΣ ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των Εκτελεστικών μελών κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το ΔΣ λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με βασικούς δείκτες της Εταιρείας όπως ο μέσος όρος αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας.

Για τον προσδιορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και του επιπέδου αποδοχών, ελήφθησαν υπόψη οι πρακτικές αποδοχών ομάδας εταιρειών αναφοράς που κρίθηκαν συναφείς βάσει μεγέθους και κλάδου. Οι εταιρείες αναφοράς είναι οι ακόλουθες:

Acciona	Ισπανία	Fluor	ΗΠΑ
Alcoa	ΗΠΑ	Melrose Industries	Ηνωμένο Βασίλειο
CEZ	Τσεχία	Norsk Hydro	Νορβηγία
Constellium	Γαλλία	Smiths Group	Ηνωμένο Βασίλειο
Drax Group	Ηνωμένο Βασίλειο	Snam	Ιταλία
Edison	Ιταλία	Tecnicas Reunidas	Ισπανία
EDP Energias de Portugal	Πορτογαλία	Webuild	Ιταλία

Η Πολιτική αποδοχών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η Πολιτική αποδοχών η οποία αφορά στα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ., εξαιρουμένου του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου, για τον οποίο εφαρμόζονται μόνον όσα αναφέρονται στην παράγραφο «Λοιπές Παροχές»:

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Σταθερές Αποδοχές (Απαρτίζονται από τον Μισθό και την Ετήσια Αμοιβή ΔΣ) Συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών. Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου. Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους	Ο Μισθός και οι Αμοιβές ΔΣ επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται. Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες. Οι αποφάσεις επηρεάζονται από: – Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους – Την απόδοση της Εταιρείας – Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους – Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία – Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς – Τη γεωγραφική έδρα εργασίας του στελέχους	Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα δεν αναμένεται να υπερβαίνουν τη μέση αύξηση για το σύνολο των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη γεωγραφικών παραγόντων. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβανομένης υπόψη της απόδοσης του στελέχους και της Εταιρείας.
Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα Παροχή ανταγωνιστικού συνταξιοδοτικού προγράμματος με σκοπό την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.	Η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών ή καθορισμένων παροχών στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Η συμμετοχή σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών αφορά σε Εκτελεστικά Μέλη ΔΣ οι συμβάσεις των οποίων ήδη προβλέπουν αυτή την παροχή.	Το ανώτατο όριο εισφοράς της Εταιρείας στο πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ανέρχεται σε ποσοστό έως 15% των Σταθερών Αποδοχών. Το πρόγραμμα καθορισμένων παροχών προβλέπει εφ' άπαξ πληρωμή ποσού ίσου με το 12% των σταθερών αποδοχών που έλαβε το μέλος κατά τους 12 τελευταίους μήνες πριν από την συνταξιοδότησή του, πολλαπλασιασμένου με τον αριθμό των ετών συμμετοχής του στελέχους στο πρόγραμμα και προσαρμοσμένου βάσει του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.
Λοιπές Παροχές Χορήγηση συνόλου ανταγωνιστικών παροχών με στόχο την προσέλκυση και διακράτηση των κατάλληλων στελεχών.	Οι υφιστάμενες παροχές περιλαμβάνουν ενδεικτικά την ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ζωής, την παροχή οχήματος / επιδόματος μετακίνησης και κάρτας / επιδόματος καυσίμων. Ενίοτε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς.	Δεν ορίζεται ανώτατο όριο παροχών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Οι παροχές εναρμονίζονται με την πολιτική της Εταιρείας για τα Στελέχη και τους εργαζομένους.

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας. Επιβραβεύει την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων στόχων σε προσωπικό επίπεδο καθώς και σε εταιρικό στρατηγικό και χρηματοοικονομικό επίπεδο.	Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας για το εν λόγω έτος. Η Επιτροπή θέτει απαιτητικούς στόχους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο του επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς. Οι μη χρηματοοικονομικοί στόχοι θα είναι σαφείς και θα περιγράφονται επαρκώς. Στο τέλος της χρήσης, η Επιτροπή αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων. Τα τυχόν αποκτηθέντα ποσά καταβάλλονται σε μετρητά ή / και σε μετοχές. Επιμέρους στοιχεία των στόχων που έχουν τεθεί για το υπό εξέταση έτος και της επιτευχθείσας απόδοσης έναντι αυτών, παρατίθενται κάθε οικονομικό έτος στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, εκτός εάν δεν επιτρέπεται η γνωστοποίησή τους λόγω ευαίσθητων εμπορικών δεδομένων. Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.	Το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων περιλαμβάνει χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Κύριο κριτήριο απόδοσης για όλους τους συμμετέχοντες στο Πρόγραμμα είναι η επίτευξη του EBITDA (Λειτουργικά Αποτελέσματα προ Χρηματοοικονομικών, Φόρων, Αποσβέσεων και Επενδυτικών Αποτελεσμάτων) στο επίπεδο απόδοσης που έχει προκαθορίσει η Επιτροπή. Συντρέχουσας της εν λόγω προϋπόθεσης, η αμοιβή κάθε Εκτελεστικού μέλους ΔΣ θα υπόκειται στην επίτευξη συνδυασμού οικονομικών και μη οικονομικών κριτηρίων, όπως η υγεία και η ασφάλεια, το περιβάλλον, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και άλλα κριτήρια. Επιπλέον, μέρος της μεταβλητής αμοιβής θα βασίζεται στην προσωπική απόδοση. Στον καθορισμό της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής, μεγαλύτερη βαρύτητα έχουν τα χρηματοοικονομικά κριτήρια ενώ η βαρύτητα της προσωπικής απόδοσης ανέρχεται σε ποσοστό έως 20%. Το ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αποδοχών των μελών διαφοροποιείται αναλόγως του μεγέθους του ρόλου και της συνεισφοράς του στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αμοιβών σε περίπτωση υπερεπίτευξης ορίζεται για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ, σε ποσοστό 150% των Σταθερών Αποδοχών. Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του στόχου απόδοσης, ορίζονται έως το 50% του ανώτατου ορίου της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής. Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την ελάχιστη αποδεκτή απόδοση ορίζονται έως το 25% του ανώτατου ορίου της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής. Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων Παρακινεί και επιβραβεύει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των μετόχων με τη μακροπρόθεσμη επίδοση της Εταιρείας και αναγνωρίζει και επιβραβεύει τη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα θέτοντας μακροπρόθεσμους στόχους απόδοσης και παρέχοντας μετοχές. Εστιάζει στην επίτευξη βιώσιμης απόδοσης της Εταιρείας μακροπρόθεσμα.	Το εν λόγω μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων αποτελεί ένα κυλιόμενο πρόγραμμα απόκτησης μετοχών βάσει απόδοσης και απαρτίζεται από 5 διακριτά προγράμματα διάρκειας 6 ετών το καθένα. Κάθε πρόγραμμα περιλαμβάνει 3ετή περίοδο στο τέλος της οποίας αξιολογείται η απόδοση και ακολούθως 3ετή περίοδο τμηματικής καταβολής μετοχών από την Εταιρεία στο στέλεχος, καθιστώντας κάθε πρόγραμμα 6ετούς διάρκειας. Η Επιτροπή θέτει απαιτητικούς στόχους για το μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο των μακροπρόθεσμων στρατηγικών πρωτοβουλιών της Εταιρείας, Σε ετήσια βάση, η Επιτροπή αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων. Η κατοχύρωση των μετοχών του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων εξαρτάται από δύο κριτήρια: α. Δείκτη Συνολικής Απόδοσης Μετοχής συμπεριλαμβανομένης της μερισματικής απόδοσης (TSR) σε σχέση με τον Δείκτη FTSE/ATHEX Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης, εκτός των Τραπεζών και β. Κέρδη ανά Μετοχή (EPS) ως απόλυτο μέγεθος. Επιπλέον, η κατοχύρωση των μετοχών ανά Δικαιούχο, εξαρτάται από την επίτευξη ατομικών κριτηρίων απόδοσης – λειτουργικών και προσωπικών- διαχρονικά, για μια 3ετή περίοδο. Τα ατομικά κριτήρια απόδοσης καθορίζονται μέσω της ετήσιας διαδικασίας διοίκησης της απόδοσης (performance management) και για τον καθορισμό επίτευξής τους λαμβάνεται υπόψη η συνολική επίτευξη σε βάθος 3ετίας. Τα κριτήρια απόδοσης θα επανεξετάζονται περιοδικά και θα αναπροσαρμόζονται εφόσον απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένουν κατάλληλα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και λαμβάνοντας υπ' όψιν τα σχόλια των μετόχων.	παρατίθενται σαφώς στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών. Το ποσοστό επί των ετήσιων σταθερών αμοιβών των μελών διαφοροποιείται αναλόγως του μεγέθους του ρόλου και της συνεισφοράς στα αποτελέσματα της Εταιρείας. Το ανώτατο ετήσιο όριο αμοιβών στο πλαίσιο του προγράμματος παροχής κινήτρων, ορίζεται σε ποσοστό 150% των Σταθερών Αποδοχών σε ετήσια βάση για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
	Οι αμοιβές κατοχυρώνονται σε ποσοστό 30% κατά το έτος 4, 30% κατά το έτος 5 και 40% κατά το έτος 6. Με την έγκριση του ΔΣ, η καταβολή δύναται να πραγματοποιηθεί σε μετοχές ή στο ισοδύναμο της αξίας τους σε μετρητά με την υποχρέωση στη δεύτερη περίπτωση, του Εκτελεστικού μέλους ΔΣ, να αγοράσει μετοχές της Εταιρείας, σε ποσοστό 30% της συνολικής αξίας που χορηγήθηκε, καθώς και να τις διακρατήσει για 2 έτη. Οι καταβολές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων δύνανται να ανακτηθούν για περίοδο 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.	

Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Εκτελεστικού Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Επιβράβευσης Εκτελεστικού Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου για τη Δημιουργία Υπεραξίας (στο εξής “Η Επιβράβευση”) Για το διάστημα γιο το οποίο ο Εκτελεστικός Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος λαμβάνει την Επιβράβευση και μέχρι την τελική ημερομηνία κατοχύρωσής της, δεν θα δικαιούται καμία άλλη σταθερή αμοιβή (συμπεριλαμβανομένης της παροχής συνταξιοδοτικού προγράμματος) ή χορήγηση άλλου ετήσιου ή μακροπρόθεσμου κινήτρου βάσει αυτής της Πολιτικής. Αυτή η Επιβράβευση αφορά στον Εκτελεστικό Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο που κατέχει το ρόλο κατά τη στιγμή διεξαγωγής της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης του 2025.	Στον Εκτελεστικό Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο θα αποδοθεί η Επιβράβευση μετά την Τακτική Γενική Συνέλευση του 2025. Η Επιβράβευση θα έχει τη μορφή ενός μετοχικού εργαλείου που θα δίνει το δικαίωμα σε μετοχές ίσης με το 5% της αύξησης στην κεφαλαιοποίηση της Εταιρείας βάσει επίτευξης σε συγκεκριμένα Χρονικά Ορόσημα, όπως αυτά αναλύονται παραπλεύρως. Η κατοχύρωση της Επιβράβευσης γίνεται σε μία συνολική 5ετή περίοδο με επιπλέον περιόδους διακράτησης μέχρι την όγδοη επέτειο της ΤΓΣ 2025, προβλέποντας μια συνολική περίοδο κατοχύρωσης και διακράτησης οκτώ (8) ετών. Η Επιβράβευση δίνει κίνητρο για τη δημιουργία υπεραξίας για μία 5ετή περίοδο έως την πέμπτη επέτειο της ΤΓΣ 2025. Η αρχική κεφαλαιοποίηση της Εταιρείας που λαμβάνεται υπόψη για την Επιβράβευση, καθορίζεται βάσει του μέσου όρου της τιμής της μετοχής για μία περίοδο 30 ημερών πριν την ημερομηνία της ΤΓΣ του 2025. Η προσμετρούμενη αύξηση της αξίας θα εξαιρεθεί τα τακτικά μερίσματα αλλά θα προσαρμόζεται για τυχόν κεφαλαιουχικά γεγονότα εντός της περιόδου επιμέτρησης. Η Επιβράβευση θα κατοχυρώνεται σε κάθε Χρονικό Ορόσημο, βάσει της αξίας που θα έχει δημιουργηθεί τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Οι μετοχές ή το δικαίωμα σε μετοχές που θα αποδίδονται σε κάθε ημερομηνία κατοχύρωσης, θα διακρατούνται για μία χρονική περίοδο, υπό κανονικές συνθήκες, τριών ετών (καθαρές από τυχόν φόρους). Η περίοδος διακράτησης για τις μετοχές/δικαίωμα σε μετοχές που θα αποδοθούν κατά την τελική ημερομηνία κατοχύρωσης, θα λήξει υπό	Η Επιβράβευση προβλέπει αξία ίση με το 5% της αύξησης στην κεφαλαιοποίηση της Εταιρείας, με την προϋπόθεση επίτευξης Σύνθετου Ετήσιου Ρυθμού Ανάπτυξης (CAGR) σε ποσοστό 2% κατ’ ελάχιστον για κάθε Χρονικό Ορόσημο, πριν τη σχετική απονομή. Πρώτο Χρονικό Ορόσημο: περίοδος 60 ημερών που προηγείται της τρίτης επετείου της ΤΓΣ του 2025. Δεύτερο Χρονικό Ορόσημο: περίοδος 60 ημερών που προηγείται της τέταρτης επετείου της ΤΓΣ του 2025, εάν έχει σημειωθεί περαιτέρω δημιουργία αξίας σε σχέση με το πρώτο Χρονικό Ορόσημο, ή σε σχέση με την αρχική κεφαλαιοποίηση που λαμβάνεται υπόψη για την Επιβράβευση, εάν δεν είχε υπάρξει κατοχύρωση κατά το Πρώτο Χρονικό Ορόσημο. Τρίτο Χρονικό Ορόσημο: περίοδος 60 ημερών που προηγείται της πέμπτης επετείου της ΤΓΣ του 2025, εάν έχει σημειωθεί περαιτέρω δημιουργία αξίας σε σχέση με το δεύτερο Χρονικό Ορόσημο ή σε σχέση με την αρχική κεφαλαιοποίηση που λαμβάνεται υπόψη για την Επιβράβευση, εάν δεν είχε υπάρξει κατοχύρωση ούτε κατά το Πρώτο αλλά ούτε και κατά το Δεύτερο Χρονικό Ορόσημο, ή μετρώντας από το Πρώτο Χρονικό Ορόσημο εάν δεν είχε υπάρξει κατοχύρωση κατά το Δεύτερο. Η Επιβράβευση υπόκειται στις τυπικές προβλέψεις για ανάκτηση και απομείωση ή ανάκληση.

κανονικές συνθήκες στην όγδοη επέτειο της ΤΓΣ του 2025.

Τα μερίσματα (ή ισοδύναμα μερίσματα) θα μπορούν να συσσωρεύονται από την ημερομηνία κατοχύρωσης μέχρι το τέλος της περιόδου διακράτησης.

Στην περίπτωση αλλαγής ελέγχου της Εταιρείας (εξαιρουμένης εσωτερικής αναδιοργάνωσης), η Επιβράβευση θα κατοχυρωθεί βάσει της αξίας που θα έχει δημιουργηθεί μέχρι τη στιγμή εκείνη και δεν θα ισχύσει περίοδος διακράτησης.

Σε περίπτωση μεταβολής στο κεφάλαιο της Εταιρείας ή άλλων γεγονότων αναδιοργάνωσης ή εταιρικής απόσχισης, έκτακτου μερίσματος ή άλλων παρεμφερών γεγονότων που επηρεάζουν την χρηματιστηριακή αξία των μετοχών της Εταιρείας σε σημαντικό βαθμό, η Επιτροπή μπορεί κατά τη διακριτική της ευχέρεια να προσαρμόσει την Επιβράβευση κατά τρόπο τον οποίο κρίνει κατάλληλο.

Η Επιβράβευση θα υλοποιείται μέσω αγοράς μετοχών από την ελεύθερη αγορά και όχι μέσω νοεκδιδόμενων μετοχών.

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του ΔΣ, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το ΔΣ.

Ειδικότερα, το ΔΣ μπορεί να καθορίσει υψηλότερο ανώτατο όριο των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις προσέλκυσης ή διακράτησης ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο, με την προϋπόθεση ότι θεωρείται αναγκαίο κατά τα ανωτέρω εκτιθέμενα. Ωστόσο, το ανώτατο όριο επιβράβευσης του ετήσιου και του μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δεν μπορεί να υπερβαίνει αθροιστικά το 350% των Σταθερών Αποδοχών ενός Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ σε μία οικονομική χρήση (κατά αναλογία και σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών).

Συμβάσεις Εταιρείας με Εκτελεστικά μέλη ΔΣ και πληρωμές για απώλεια θέσης

Συμβάσεις και απώλεια θέσης

Διάρκεια

Η διάρκεια των συμβάσεων των Εκτελεστικών μελών του ΔΣ υπό αυτή τους την ιδιότητα δεν δύναται να ξεπερνά τα τέσσερα έτη. της Επιτροπής, το ΔΣ της Εταιρείας δύναται να εγκρίνει συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Όροι λήξης Σύμβασης - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λήξης της σύμβασης με Εκτελεστικό μέλος ΔΣ με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική Νομοθεσία.

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης

Τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους ή άλλως, όπως κι αν προκύπτουν.

Διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα παροχής βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων

Οι αμοιβές στο πλαίσιο του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών και του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων χορηγούνται σύμφωνα με τους κανόνες των συναφών προγραμμάτων και δεν αποτελούν όρους συμβάσεων.

Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το στέλεχος που αποχωρεί δύναται να λάβει αμοιβή από το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών. Πιο συγκεκριμένα, η αμοιβή καταβάλλεται μετά το κλείσιμο του οικονομικού έτους και την αποτίμηση της επίτευξης των κριτηρίων απόδοσης, αναλογικά προς την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά την διάρκεια του οικονομικού έτους (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση).

Οι δικαιούμενες αμοιβές στο πλαίσιο του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων παύουν να ισχύουν με τη λήξη της απασχόλησης. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες καθορισμένες περιστάσεις, όπως σε περίπτωση θανάτου, τραυματισμού ή ασθένειας που επιφέρει ανικανότητα εργασίας, συνταξιοδότησης με τη συμφωνία της Εταιρείας, κατάργηση θέσης, αποχώρησης ή λήξης εργασίας από την Εταιρεία λόγω της αποχώρησης της εργοδότριας εταιρείας από την χώρα ή τερματισμού της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας ή όποτε άλλως κρίνει η Εταιρεία, οι αμοιβές θα καθίστανται καταβλητέες με τον όρο ότι πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης κατά τη συνήθη περίοδο απόδοσης (ή σε συντομότερη περίοδο σε περίπτωση θανάτου του συμμετέχοντος) και με μείωση του ποσού αναλογικά (εκτός αν η Εταιρεία φρονεί, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση) για την πραγματική περίοδο απασχόλησης κατά την διάρκεια του οικονομικού έτους.

Προσλήψεις και Προαγωγές Εκτελεστικών Μελών ΔΣ

Το σύνολο των αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ αποκτά εμπειρία.

Η αμοιβή μέσω του Προγράμματος Ετήσιων Μεταβλητών Αποδοχών θα αντικατοπτρίζει το διάστημα υπηρεσίας κατά τη συγκεκριμένη χρήση.

Η αμοιβή μέσω του Μακροπρόθεσμου Προγράμματος Παροχής Κινήτρων θα καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την παρούσα Πολιτική, βάσει των όρων του συγκεκριμένου προγράμματος.

Σε περίπτωση προαγωγής, όποιο στοιχείο μεταβλητών αμοιβών ήδη χορηγείται στο Εκτελεστικό μέλος ΔΣ λόγω της προηγούμενης θέσης του, θα εξακολουθεί κατά κανόνα να χορηγείται με τους ίδιους όρους.

Η Πολιτική παρέχει στην Επιτροπή και το ΔΣ τη δυνατότητα να περιλάβουν όποιες παροχές κρίνουν κατάλληλες για την προσέλκυση ή/και διακράτηση ενός Εκτελεστικού μέλους ΔΣ σύμφωνα με τα κριτήρια της παρούσας Πολιτικής. Στις παραπάνω δύναται να περιλαμβάνονται παροχές όπως η κάλυψη δαπανών για μετεγκατάσταση, στέγαση και/ή σχολικές δαπάνες. Ως προς τον προσδιορισμό του συνόλου των παροχών, κύριο μέλημα της Εταιρείας θα είναι να καταβάλλει μόνον αυτές που θεωρεί αναγκαίες και κατάλληλες ώστε να εξασφαλίσει τον πλέον κατάλληλο υποψήφιο για τη θέση, ενεργώντας προς το συμφέρον των μετόχων της Εταιρείας περιορίζοντας, όπου είναι εφικτό, ορισμένες παροχές σε συγκεκριμένη και μόνο χρονική περίοδο.

Ειδικά σε περιπτώσεις προσέλκυσης, η Εταιρεία δύναται εκτάκτως και μόνον να αποζημιώσει το μέλος για τις μεταβλητές αμοιβές (ή παροχές) που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης μέσω μιας αμοιβής προσχώρησης (sign-on bonus). Για τον καθορισμό της αμοιβής προσχώρησης θα λαμβάνεται υπόψη η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το μέλος (μετρητά ή μετοχές), σχετικά διαφυγόντα ποσά, ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένον χρόνος για την κατοχύρωση.

Η πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει την πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ περιλαμβανομένου του Μη Εκτελεστικού Προέδρου ΔΣ:

Διάρθρωση και καταβολή αποδοχών	Επίπεδο αποδοχών
Αμοιβές Στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ καταβάλλεται βασική αμοιβή ΔΣ, η οποία είναι πάγια και καλύπτει τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω πάγιες αμοιβές καλύπτουν τον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις ΔΣ, ενώ περιλαμβάνεται ο χρόνος ταξιδιού και προπαρασκευής. Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, επισκέψεις στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας και συναντήσεις με τη Διοίκηση. Η αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Προέδρου κατά κανόνα αντανakλά το σύνολο των αρμοδιοτήτων του, ωστόσο πρόσθετες αμοιβές μπορεί να καταβάλλονται σε συγκεκριμένες περιστάσεις, ανάλογα με τον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων του ρόλου του. Δεν παρέχονται μεταβλητές αμοιβές βάσει απόδοσης ούτε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ή άλλες παροχές στον μη εκτελεστικό Πρόεδρο ή σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για κανένα λόγο παρά μόνο για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ ή τις Επιτροπές του. Έξοδα Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι πιο πάνω δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του ΔΣ και σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, οι οποίες αποζημιώνονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας: παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και αγορά σχετικού υλικού επαγγελματικής επιμόρφωσης σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική της Εταιρείας ώστε το στέλεχος να είναι ενήμερο για κάθε συναφές ζήτημα. Διαδικασία πληρωμών και επανεξέταση Η αμοιβή παρέχεται σε μετρητά και κατά κανόνα καταβάλλεται σε μηνιαία βάση. Εάν οι αμοιβές καταβάλλονται κατόπιν αιτήματος του Μη Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ σε ξένο νόμισμα, χρησιμοποιείται η	Δεν ορίζεται συγκεκριμένο επίπεδο ετήσιων αμοιβών ή αύξησης αμοιβών ούτε σχετικό ανώτατο όριο. Το ΔΣ καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων στην αγορά για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Για τον καθορισμό και την αύξηση των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ, λαμβάνονται, ως σημείο αναφοράς, εταιρείες παρόμοιες μεγέθους με όρους κεφαλαιοποίησης, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας διεθνοποίησης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους και κάθε άλλος παράγοντας που θεωρείται σχετικός από το ΔΣ, συμπεριλαμβανομένων των επιπέδων αμοιβών στις χώρες στις οποίες δραστηριοποιούνται τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Τα επίπεδα αμοιβών και αυξήσεων θα καθορίζονται αφού ληφθούν υπόψη: • τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς • η ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ θα διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώση και εμπειρία για θέσεις του ΔΣ • ο χρόνος που πρέπει να διατίθεται για τον εν λόγω ρόλο • οι τυχόν αυξήσεις στο εύρος, στο αντικείμενο ή στις αρμοδιότητες του ρόλου • οι τυχόν ανάγκες πρόσληψης Μη Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ με συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία Το ΔΣ δύναται επίσης να θεσπίσει νέα επίπεδα αμοιβών για νέους ρόλους ή πρόσθετες αμοιβές για συγκεκριμένα καθήκοντα υφιστάμενων ρόλων σύμφωνα με τις ανάγκες που προκύπτουν στην Εταιρεία. Σε περίπτωση που θεσπιστούν τα πιο πάνω, θα

Διάρθρωση και καταβολή αποδοχών**Επίπεδο αποδοχών**

συναλλαγματική ισοτιμία που ισχύει κατά τον χρόνο καταβολής ή σε οποιαδήποτε άλλη βάση κρίνει εύλογη η Εταιρεία. δημοσιοποιούνται αναλυτικά στην Έκθεση Αποδοχών.

Οι αμοιβές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς κατ' ανάγκη να αυξάνονται.

Αμοιβές για άλλους ρόλους

Αμοιβές δύνανται να καταβάλλονται στον μη Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και σε μέλη που είναι επίσης μέλη των Επιτροπών του ΔΣ ή Πρόεδροι των Επιτροπών του ΔΣ αλλά όμως δεν είναι Εκτελεστικά μέλη ΔΣ. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το ΔΣ λαμβάνοντας υπόψιν το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και οποιουδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το ΔΣ.

Διορισμός και παύση των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ της Εταιρείας

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας διορίζονται για ορισμένη περίοδο τεσσάρων (4) ετών, με τη δυνατότητα επανεκλογής τους.

Με την εκλογή τους, οι αμοιβές που καταβάλλονται στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ορίζονται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της Εταιρείας. Σε περίπτωση παύσης δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της καταβληθείσας αμοιβής έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Πρόσθετες Δεσμεύσεις μελών

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του ΔΣ, τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ δύνανται να αποδεχθούν θέσεις Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ σε άλλες Εταιρείες και να διατηρούν τις αμοιβές που καταβάλλονται για τις εν λόγω θέσεις.

Για τις πιο πάνω αναλήψεις θέσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία, στον κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία καθώς και πολιτικές θεσμικών επενδυτών – μετόχων σχετικά με τη δέσμευση του χρόνου των μελών και τον αριθμό των μη εκτελεστικών θέσεων που δύναται να αναλαμβάνει κάθε μέλος.

Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη ΔΣ, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής και πριν την ημερομηνία ισχύος τυχόν τροποποιήσεών της. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.