

ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ Α.Ε.Β.Ε.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Έκδοση:	3 ^η
Ημερομηνία Έγκρισης ΓΣ :	20/06/2024
Ημερομηνία Έγκρισης ΔΣ:	14/02/2024
Εκδόθηκε από:	Διοικητικό Συμβούλιο
Διαβάθμιση Εμπιστευτικότητας:	Δημόσιο Έγγραφο

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
2. Σκοπός	2
3. Πεδίο εφαρμογής.....	3
4. Παράγοντες καθορισμού αμοιβών	3
5. Είδη αμοιβών	4
6. Στοιχεία συμβάσεων της εταιρείας με μέλη του ΔΣ και τον Γενικό Διευθυντή	9
7. Διαδικασία Διαμόρφωσης Πολιτικής Αποδοχών.....	10
8. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	11
9. Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων	11
10. Διάρκεια Ισχύος.....	12

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών θεσπίζεται από την εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και υιοθετεί, θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»).

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του Ν.4548/2018, του Ν.4706/2020, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων, την ισχύουσα Εργατική Νομοθεσία, καθώς και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

2. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, την βιωσιμότητα και τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας, βάσει της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται από την πορεία των οικονομικών στοιχείων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, καθώς και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Μέσω αυτής επιτυγχάνεται η διασφάλιση του αισθήματος της δίκαιης ανταμοιβής, της δέσμευσης και της επιβράβευσης, γεγονός που συμβάλλει με τη σειρά του στην προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των στελεχών και τη σύγκλιση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών τους με αυτών των Μετόχων.

Επιπλέον η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διαμόρφωση ανταγωνιστικών αποδοχών και στην παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, ενώ, ταυτόχρονα, θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, εργαζόμενοι, πελάτες, συνεργάτες, κοινωνία).

Ως εκ τούτου, βάσει των ανωτέρω η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας.

3. Πεδίο εφαρμογής

Σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν.4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και, αν υπάρχει, για τον Γενικό Διευθυντή ή τον αναπληρωτή του.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

i. Πρόεδρος

ii. Διευθύνων Σύμβουλος

iii. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων)

iv. Γενικός Διευθυντής (ή ο αναπληρωτής του)

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρείας.

4. Παράγοντες καθορισμού αμοιβών

Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή συναρτάται με την εταιρική πολιτική και τη στρατηγική της Εταιρείας και καθορίζεται με απώτερο σκοπό την επιδίωξη της ενίσχυσης και της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της, την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας καθώς και του Ομίλου, την προσέλκυση ικανών στελεχών και εν τέλει την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρεία υιοθετεί πλαίσιο αποδοχών, με σκοπό να προσελκύει νέα και επίσης να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά στελέχη.

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στην:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ισορροπία και Ίση Μεταχείριση (Pay Equity & Equal Pay)
- Διαφάνεια & Δικαιοσύνη
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την θέση ευθύνης, την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και τη βιώσιμη ανάπτυξη
- Ανταγωνιστικότητα.

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη καταρχήν η κατηγορία θέσης, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή, οι αποδοχές στην αγορά εργασίας με παρόμοια χαρακτηριστικά.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία δεν συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, λαμβάνονται υπόψη η συμμετοχή των μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και την χάραξη της εταιρικής πολιτικής και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Περαιτέρω, ως προς τις αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ουσιώδες κριτήριο για τον καθορισμό τους αποτελεί η πλήρης εξάλειψη σχέσεων εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις τους και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση τους. Κατά τούτο τα μέλη αυτά δεν λαμβάνουν σημαντική αμοιβή για τις υπηρεσίες τους, δηλαδή αμοιβή της οποίας το ύψος, η περιοδικότητα ή το είδος επηρεάζει ή ενδέχεται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας. Αμοιβές που έχουν δοθεί *ad hoc* ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

Επιπλέον, κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Η ανταγωνιστικότητα των αποδοχών εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Συνολικά, οι επιμέρους συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των πάσης φύσεως αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- η προηγούμενη εμπειρία
- το εύρος ευθύνης
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία ή τους ατομικούς όρους εργασίας

5. Είδη αμοιβών

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό παράγραφο 3 πρόσωπα από την Εταιρεία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,

- μετοχές,

- δικαιώματα προαίρεσης, καθώς και η

- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό παράγραφο 3 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια κλπ.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για την άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Γενικός Διευθυντής λαμβάνει αμοιβή για την άσκηση των καθηκόντων του.

Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Γενικού Διευθυντή εγκρίνονται κατ' έτος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό και στο Νόμο.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

ι. ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων): οι αποδοχές οι οποίες χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό παράγραφο 3 πρόσωπα.

Συγκεκριμένα, η Εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών μηνιαίων αποδοχών στα μέλη του ΔΣ για την εργασία που παρέχουν, καθώς και για την συμμετοχή στους στις συνεδριάσεις του ΔΣ.

Η Εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερής μηνιαίας αποδοχής στον Γενικό Διευθυντή για την εργασία που παρέχει.

Οι Σταθερές Αποδοχές των **εκτελεστικών μελών** του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή συνδέονται άμεσα με την εταιρική στρατηγική και τους σκοπούς της Εταιρείας και δύνανται να καταβληθούν σε οποιαδήποτε μορφή επιτρέπεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

Στα μη-εκτελεστικά μέλη του ΔΣ καταβάλλεται αμοιβή που αφορά τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του ΔΣ και τις συνεδριάσεις των επιτροπών του. Η εν λόγω αμοιβή είναι πάγια και αντικατοπτρίζει το χρόνο ενασχόλησης τους με την Εταιρεία και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους. Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους στις επιτροπές.

Ως προς την αμοιβή των μελών της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αυτή καθορίζεται με βάση το εύρος των καθηκόντων τους, λαμβάνοντας υπόψη κατ'ελάχιστο:

- την πολυπλοκότητα του έργου τους
- τον βαθμό της ευθύνης τους
- τον χρόνο απασχόλησης που απαιτείται
- το επίπεδο αμοιβών των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό παράγραφο 3 προσώπων.

ii. ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια): οι αποδοχές οι οποίες έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό παράγραφο 3 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων.

Η Εταιρεία δεν καταβάλει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους.

Η Εταιρεία δύναται ανά πάσα στιγμή να καθορίσει κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, επιβραβεύοντας την απόδοση των υπό παράγραφο 3 προσώπων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων, τα οποία θα συνδέονται με την πορεία της Εταιρείας ή και του Ομίλου.

Ενδεικτικά, τέτοια κριτήρια μπορεί να είναι ο ετήσιος προϋπολογισμός, το ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων, η ανώνυμη ανατροφοδότηση, η ετήσια αξιολόγηση ατομικής ή/και συλλογικής απόδοσης και τα αποτελέσματα έρευνας ικανοποίησης και δέσμευσης εργαζομένων.

Στο πλαίσιο επίτευξης ετήσιων ποσοτικών κριτηρίων εντάσσεται η κερδοφορία της Εταιρείας και για την περίπτωση αυτή δύναται να λαμβάνουν αμοιβή τα μέλη του ΔΣ συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη οιασδήποτε χρήσεως της Εταιρείας.

Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής προσδιορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Η αμοιβή μελών ΔΣ χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

Αντίστοιχα δύναται να προβλεφθεί η αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών για ορισμένη χρονική περίοδο και υπό ορισμένες προϋποθέσεις (αποδεδειγμένο παράπτωμα ή σοβαρό σφάλμα του μέλους ΔΣ με σημαντική οικονομική ζημία στην Εταιρεία, επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων, κεφαλαιακή ανεπάρκεια, ζημία στη φήμη της Εταιρείας ή και του Ομίλου, ανάρμοστη συμπεριφορά, ανεπαρκής απόδοση).

Στην περίπτωση εφαρμογής των ανωτέρω ή άλλων κριτηρίων για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, η εκτίμηση για το αν πληρούνται θα πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης απόδοσης των δικαιούχων, του ποσοστού επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο Διεύθυνσης ή/και Εταιρείας ή και του Ομίλου και με βάση τις γενικές αρχές που θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, το ισχύον νομοθετικό

πλαίσιο, η Εργατική Νομοθεσία, καθώς και οι βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Εταιρεία καταβάλλει μεταβλητές αποδοχές στον Γενικό Διευθυντή υπό μορφή επιμίσθιου παραγωγικότητας (bonus) βάσει σύμβασης απασχόλησης του δικαιούχου με την Εταιρεία ή/και απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Κριτήρια χορήγησης των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών – μέθοδος εκτίμησης του βαθμού πλήρωσης των κριτηρίων αυτών :

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές έχουν ως επίκεντρο πρωτίστως την απόδοση της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου και ακολούθως την απόδοση του Γενικού Διευθυντή. Οι σχετικές αμοιβές χορηγούνται βάσει του βαθμού επίτευξης στόχων, τιθέμενων συνδυαστικά σε προσωπικό και εταιρικό επίπεδο. Ούτως, οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές συνδέουν την ατομική απόδοση του δικαιούχου με την απόδοση της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου και την επιβραβεύουν και με βάση αυτή. Παρέχουν, επομένως, κίνητρα για την επίτευξη ατομικής απόδοσης, προς όφελος όμως και της απόδοσης της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου. Με τον τρόπο αυτό οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα του δικαιούχου των αποδοχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου. Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται και χορηγούνται με πρωταρχικό κριτήριο τη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου, στο προκαθορισμένο επίπεδο απόδοσης σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων. Το καθένα από τα κριτήρια αυτά φέρει διαφορετικό ποσοστό βαρύτητας, βάσει του οποίου γίνεται η στάθμιση της ειδικής συμβολής τους και ο υπολογισμός της μεταβλητής αμοιβής. Ειδικότερα:

α) Ως κριτήριο χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου λαμβάνεται κατά κύριο λόγο το **EBITDA Ομίλου**, το οποίο η Εταιρεία χρησιμοποιεί ως δείκτη μέτρησης της κερδοφορίας της Εταιρείας και του Ομίλου, καθόσον εκτιμάται ότι απεικονίζει πιο αντιπροσωπευτικά την οργανική κερδοφορία και αποδίδει αντικειμενικότερα κατά ένα μέρος τις επιδόσεις των στελεχών και του προσωπικού. Η πλήρωση του κριτηρίου της χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου εκτιμάται με βάση τον βαθμό επίτευξης ενός προκαθορισμένου για την αντίστοιχη εταιρική χρήση στόχου **EBITDA Ομίλου**.

β) Είναι δυνατόν να οριστούν συμπληρωματικά κριτήρια ατομικής απόδοσης δικαιούχου ως προς την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου του και τον βαθμό επίτευξης των προσωπικών στόχων που τυχόν έχουν τεθεί για αυτόν από πριν για την αντίστοιχη εταιρική χρήση, σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων, μεταξύ άλλων αναφορικά τόσο με τη χρηματοοικονομική, όσο και με τη μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου. Η μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου μπορεί να κρίνεται ενδεικτικά με βάση την απόδοσή στους τομείς του περιβάλλοντος, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), της διαχείρισης πελατών, των διαδικασιών και της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και του ανθρώπινου δυναμικού και της ηγεσίας.

Η Εταιρεία δικαιούται, οποτεδήποτε, να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

Τρόπος υπολογισμού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών :

Γενικά

Για τον καθορισμό του ύψους της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής πρωταρχική σημασία έχουν τα κριτήρια, χρηματοοικονομικής κατά βάση, απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου.

Για τον Γενικό Διευθυντή που λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό (ανωτέρω υπό i.), το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αποδοχών του (δυνητική ανώτατη ετήσια μεταβλητή αμοιβή) ορίζεται σε συνάρτηση με τον μισθό του, ανάλογα με την απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου.

Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών με βάση τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου

Κριτήριο: EBITDA Ομίλου, εκφρασμένο σε αξία, σύμφωνα με τα δημοσιευμένα ενοποιημένα αποτελέσματα.	
Ποσοστό Επίτευξης	Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών (μικτές αποδοχές)
95%	οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 25% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ
100%	οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 50% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ
105%	οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 75% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ

Διαδικασία καθορισμού κριτηρίων, στόχων και απόδοσης

Οι στόχοι και τα κριτήρια απόδοσης σε εταιρικό, ομιλικό και ατομικό επίπεδο και η βαρύτητά τους για τον καθορισμό των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται, κατόπιν σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, στην αρχή εκάστης εταιρικής χρήσης, για κάθε εταιρική χρήση σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου.

Μετά το πέρας κάθε εταιρικής χρήσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

Τα τυχόν καθορισθέντα ποσά αμοιβών καταβάλλονται σε χρήμα εντός τραπεζικών λογαριασμών.

Επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης παρατίθενται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

Αναβολή καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αναβολής πλήρως ή μερικώς, της καταβολής των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής.

Με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

Τα κριτήρια, σύμφωνα με τα οποία δύναται ν' αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.
- Την περίπτωση σημαντικής επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και του Ομίλου, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων.
- Αρνητικό ποσοστό επίτευξης στόχων.
- Εφόσον το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εάν προκύψει ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

6. Στοιχεία συμβάσεων της εταιρείας με μέλη του ΔΣ και τον Γενικό Διευθυντή

Για όσα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας Εργατικής Νομοθεσίας, χωρίς ειδικότερες συμβατικές προβλέψεις. Η διάρκειά των συμβάσεων αυτών είναι αόριστη και οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους και οι αποζημιώσεις που έкаστο μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Γενικός Διευθυντής) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της Εργατικής Νομοθεσίας.

Η Εταιρεία δεν έχει συνάψει συμβάσεις που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας.

Η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις εργασίας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και με τον Γενικό Διευθυντή.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν.4548/2018, είναι τα εξής:

Στοιχεία σύμβασης εργασίας	Διάρκεια σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας σύμβασης	Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης
• Μέλος ΔΣ • Γενικός Διευθυντής	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, από την πλευρά της Εταιρείας. Από την πλευρά του φυσικού προσώπου, στις προθεσμίες που τάσσει η ισχύουσα νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρείας για σπουδαίο λόγο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Μονομερής καταγγελία σύμβασης από το φυσικό πρόσωπο, εγγράφως εντός της από το νόμο οριζόμενης προθεσμίας.	Αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

7. Διαδικασία Διαμόρφωσης Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, την διάρθρωση και την αξιοποίηση της πολιτικής αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επίσης αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό

Συμβούλιο.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση 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. Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Γενικό Διευθυντή βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

8. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν.4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο 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, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Η Έκθεση Αποδοχών κάθε έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή βάσει των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679.

9. Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται ο χαρακτηρισμός και η αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σημαντικότητάς του προβλέπεται:

- Η απόσυρση των εμπλεκόμενων προσώπων από συμμετοχή σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού,
- Η εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα και ο περιορισμός πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- Η ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

10. Διάρκεια Ισχύος

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (3^η έκδοση) εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 20^{ης} Ιουνίου 2024 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός αν στο ενδιάμεσο σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://www.elton-group.com/el> της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.