

**Θεσσαλονίκη**

ΔΑ13, Ο.Τ. 31, Β' ΦΑΣΗ, Τ.Θ. 1076

570 22 ΒΙ.ΠΕ. Σίνδου

Τ. + 30 2310 779 700

F. + 30 2310 752 335

Αθήνα

Αγ. Ιωάννου Θεολόγου 60

136 77 Αχαρνές

Τ. + 30 210 241 5100

F. + 30 210 240 5859

E. info@elgeka.gr

www.elgeka.gr

ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε.**Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.4548/2018****Εισαγωγή**

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση.

Η παρούσα Πολιτική συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ 2017/828 για τα Δικαιώματα των Μετόχων, όπως έχει ενσωματωθεί στην Ελληνική νομοθεσία με τον Ν.4548/2018, και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.). Η αναφορά στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνει και τον Γενικό Διευθυντή και τον τυχόν αναπληρωτή του, όπως ορίζεται στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 110 του Ν.4548/2018.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρίες και ταυτόχρονα αντικατοπτρίζει την ισχύουσα κατάσταση ως προς τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ..

Η Πολιτική Αποδοχών διαμορφώθηκε από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και παρουσιάστηκε με σχετική εισήγησή της στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο την ενέκρινε με απόφασή του στις 02 Ιουλίου 2020.

Στη συνέχεια, το Διοικητικό Συμβούλιο υπέβαλε την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον Ν.4548/2018, στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 23 Ιουλίου 2020, οπότε και ενέκρινε αυτήν.

Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών κατά τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, υποβάλλει πρόταση τροποποίησης προς τη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών θα παραμείνει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα (<http://www.elgeka.gr>) της Εταιρίας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα ισχύει.

1. Πως η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρίας

Η Εταιρία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών αποσκοπώντας στην προσέλκυση των κατάλληλων στελεχών για την εκάστοτε θέση, συνυπολογίζοντας το επίπεδο ευθύνης, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται, διασφαλίζοντας παράλληλα

**Θεσσαλονίκη**

ΔΑ13, Ο.Τ. 31, Β' ΦΑΣΗ, Τ.Θ. 1076

570 22 ΒΙ.ΠΕ. Σίνδου

Τ. + 30 2310 779 700

F. + 30 2310 752 335

Αθήνα

Αγ. Ιωάννου Θεολόγου 60

136 77 Αχαρνές

Τ. + 30 210 241 5100

F. + 30 210 240 5859

E. info@elgeka.gr

www.elgeka.gr

την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρίας, ώστε να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών των μελών του Δ.Σ. καθορίζεται με στόχο την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τη συνεχή δημιουργία αξίας. Οι μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών συνδέονται με την επίτευξη βραχυπρόθεσμων στόχων, οι οποίοι οδηγούν στη δημιουργία αξίας για την Εταιρία σε βάθος χρόνου.

Δεν προβλέπονται μεταβλητές αποδοχές για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., 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.

2. Πως ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας

Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Δ.Σ. συμπεριλαμβανομένων και του Γενικό Διευθυντή και του τυχόν αναπληρωτή του, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο προσωπικό για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διασφαλίζονται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και το Δ.Σ. ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών των ανωτέρω εντός της Εταιρίας και σε περίπτωση που απαιτείται τις αναπροσαρμόζουν, λαμβάνοντας υπόψη και τις τάσεις της αγοράς.

3. Η Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., αναλύεται ως εξής:

- Σταθερές αποδοχές: Αφορούν τον ετήσιο μισθό, ενώ δεν προβλέπεται αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ..

Δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, ωστόσο οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς.

Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.

**Θεσσαλονίκη**

ΔΑ13, Ο.Τ. 31, Β' ΦΑΣΗ, Τ.Θ. 1076

570 22 ΒΙ.ΠΕ. Σίνδου

Τ. + 30 2310 779 700

F. + 30 2310 752 335

Αθήνα

Αγ. Ιωάννου Θεολόγου 60

136 77 Αχαρνές

Τ. + 30 210 241 5100

F. + 30 210 240 5859

E. info@elgeka.gr

www.elgeka.gr

- Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών: Η Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων ορίζει τα κριτήρια απόδοσης για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος. Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων δεν μπορεί να ξεπερνά το 30% των ετήσιων μικτών αποδοχών του στελέχους. Οι στόχοι που τίθεται βασίζονται σε οικονομικά κριτήρια, ενδεικτικά αναφέρεται το EBITDA και τα έσοδα πωλήσεων.
- Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης: Η Εταιρία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Δ.Σ.. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 5 εκ. ευρώ ανά αξίωση και αθροιστικά.
- Άλλες παροχές: Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρικό αυτοκίνητο και έξοδα κίνησης, πρόγραμμα κινητής τηλεφωνίας και λοιπές παροχές. Ενίοτε μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Δ.Σ. καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την Πολιτική της Εταιρίας.

Η Εταιρία καταβάλλει τυχόν δαπάνες οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διανομής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων και του Γενικού Διευθυντή και του τυχόν αναπληρωτή του.

Η τρέχουσα Πολιτική της Εταιρίας δεν προβλέπει τη χορήγηση δικαιωμάτων προαίρεσης και δικαιωμάτων συμμετοχής των μελών του Δ.Σ. στα κέρδη της Εταιρίας.

4. Η Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά εταιρίες ανάλογου μεγέθους και δομής.

Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. αναλύεται ως εξής:

- Σταθερές αποδοχές: Στα μη εκτελεστικά μέλη καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες αφορούν την ετήσια αμοιβή τους για τη συμμετοχή τους τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και των υφιστάμενων επιτροπών.

Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν

**Θεσσαλονίκη**

ΔΑ13, Ο.Τ. 31, Β' ΦΑΣΗ, Τ.Θ. 1076

570 22 ΒΙ.ΠΕ. Σίνδου

Τ. + 30 2310 779 700

F. + 30 2310 752 335

Αθήνα

Αγ. Ιωάννου Θεολόγου 60

136 77 Αχαρνές

Τ. + 30 210 241 5100

F. + 30 210 240 5859

E. info@elgeka.gr

www.elgeka.gr

εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.

- Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης: Η Εταιρία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Δ.Σ. για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Δ.Σ.. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 5 εκ. ευρώ ανά αξίωση και αθροιστικά.
- Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σε μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. αναλόγως πρόσθετων καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών σχεδίων της Εταιρίας. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Δ.Σ., καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την Πολιτική της Εταιρίας.

Η Εταιρία καταβάλλει τυχόν δαπάνες οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διανομής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων και του Γενικού Διευθυντή και του τυχόν αναπληρωτή του.

Η τρέχουσα Πολιτική της Εταιρίας δεν προβλέπει τη χορήγηση δικαιωμάτων προαίρεσης και δικαιωμάτων συμμετοχής των μελών του Δ.Σ. στα κέρδη της Εταιρίας.

5. Συμβάσεις Εργασίας της Εταιρίας με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Η διάρκεια θητείας των εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο ορίζεται σε τέσσερα έτη, με δυνατότητα επανεκλογής, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρίας.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. δε λαμβάνουν άλλη αμοιβή πέραν της αμοιβής τους ως στελεχών της Εταιρίας.

Σε περίπτωση λήξης υφιστάμενης σύμβασης εργασίας με εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. με πρωτοβουλία της Εταιρίας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας η Εταιρία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία. Το Δ.Σ., κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί επίσης να εγκρίνει επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης.

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη Δ.Σ. πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος αυτής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών που στηρίζονται

**Θεσσαλονίκη**

ΔΑ13, Ο.Τ. 31, Β' ΦΑΣΗ, Τ.Θ. 1076

570 22 ΒΙ.ΠΕ. Σίνδου

Τ. + 30 2310 779 700

F. + 30 2310 752 335

Αθήνα

Αγ. Ιωάννου Θεολόγου 60

136 77 Αχαρνές

Τ. + 30 210 241 5100

F. + 30 210 240 5859

E. info@elgeka.gr

www.elgeka.gr

σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις, εάν ανακύψουν, θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών.

6. Αποκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε ειδικές περιπτώσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να επιτρέψει - προσωρινά - ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Δ.Σ., έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων, πεισθεί ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της Εταιρίας, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα είναι προς όφελος των μετόχων της. Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Δ.Σ., σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο και να συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική Αποδοχών της «ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε.», όπως αυτή εγκρίθηκε και ισχύει μετά την από 23.07.2020 απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της.