



**B&F ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ**

## Πολιτική Αποδοχών

### 1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας B&F ABEE Ενδυμάτων (εφεξής η «Εταιρεία») με σκοπό τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 13 του Νόμου 4706/2020 για την «*Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131*», καθώς και των άρθρων 110-111 του Νόμου 4548/2018 για την «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιριών».

Το Διοικητικό Συμβούλιο («Δ.Σ») συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία ενέκρινε, με απόφασή του κατά τη Συνεδρίασή του στις 11/06/2021 και εν συνεχεία την υπέβαλλε προς έγκριση στην τακτική Γενική Συνέλευση.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την από 23/06/2021 απόφαση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη του Νόμου 4706/2020, ήτοι τη 17<sup>η</sup> Ιουλίου 2021.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει διάρκεια τεσσάρων (4) ετών από την ως άνω ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, με την επιφύλαξη τυχόν αναθεώρησής της.

Η παρούσα Πολιτική, όπως ισχύει, είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://www.bandfgroup.com>

### 2. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής Πολιτικής

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική αποσκοπεί στη διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα κύρια Διευθυντικά στελέχη, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και της διαφύλαξης της βιωσιμότητας της και των συμφερόντων των μετόχων της.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018, θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) και τα κύρια διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Ο όρος «κύρια διευθυντικά στελέχη» καταλαμβάνει όλα τα διοικητικά στελέχη, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9.

Η παρούσα Πολιτική καλύπτει το σύνολο των αποδοχών (σταθερές αμοιβές, μεταβλητές αμοιβές και άλλες παροχές) που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα κύρια διευθυντικά στελέχη.

### **3. Αποδοχές**

#### **3.1 Γενικά**

Η Πολιτική 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.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρείας.

Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των λοιπών εργαζομένων, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους και λόγω της επίδρασης τους στην απόδοση της Εταιρείας.

Αντίστοιχα, οι αποδοχές των Διευθυντικών στελεχών διαφοροποιείται αναλογικά σε σχέση με αυτές των λοιπών εργαζομένων, λόγω της εξουσία και της ευθύνης τους για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των

δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα, συμβάλλοντας στην μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας.

### **3.2 Αποδοχές εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Οι συνολικές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές, καθώς και από λοιπές αποδοχές που παρέχονται εξ ελευθεριότητας.

Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους για συμμετοχές σε Δ.Σ., σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας ή/και ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Οι μεταβλητές αποδοχές, αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους τυχόν ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών.

Ως εταιρικοί νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τα οικονομικά αποτελέσματα σε επίπεδο Ομίλου. Ως ατομικοί στόχοι νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τους τομείς ευθύνης και τη θέση του κάθε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία προς το παρόν δεν παρέχει μεταβλητές αποδοχές με οποιαδήποτε μορφή. Τυχόν μεταβλητές αποδοχές δύνανται να αποφασίζονται κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων («η Επιτροπή») και έγκρισης της τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παρ. 2 του αρ. 110 του ν. 4548/2018, όπως εκάστοτε ισχύει.

Σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, δύνανται να θεσπίζονται προγράμματα διάθεσης μετοχών, περιλαμβανόμενης της μορφής δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών της Εταιρείας (stock option plan), στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία έως σήμερα δεν έχει εφαρμόσει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, ούτε συμπληρωματικής σύνταξης, πλην της καλύψεως των νομίμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ούτε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.

Λοιπές παροχές δύναται να παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 4 της παρούσας Πολιτικής.

### 3.2.1 Συνιστώσες Αποδοχών εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαρτίζονται από τον μισθό βάσει των τυχόν συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας τους ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδα τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες εκάστου μέλους, λαμβανομένων υπόψη των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους.

Οι σταθερές αποδοχές συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των πλέον κατάλληλων στελεχών.

Η ετήσια αμοιβή του Δ.Σ. καλύπτει το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων των εκτελεστικών μελών.

Οι αποφάσεις για τα επίπεδα σταθερών αποδοχών επηρεάζονται μεταξύ άλλων από:

- i. Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους
- ii. Την απόδοση της Εταιρείας
- iii. Το ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους
- iv. Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία
- v. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες
- vi. Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς
- vii. Τη γεωγραφική έδρα εργασίας του στελέχους και το κόστος ζωής

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

Οι σταθερές αποδοχές επανεξετάζονται τακτικά, όποτε αυτό απαιτείται, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.

Σημειώνεται ότι κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν προβλέπεται η παροχή μεταβλητών αμοιβών, με οποιαδήποτε μορφή.

### **3.3 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανακλούν το χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του. Οι αμοιβές αυτές καταβάλλονται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκεινται στις νόμιμες κατά την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Οι μεταβλητές αποδοχές δεν αφορούν στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων κατά την αποφασιστική τους και ανεξάρτητη, κατά περίπτωση, ιδιότητά τους και με στόχο να μην αποθαρρύνεται η ενδεχόμενη αμφισβήτηση της διοίκησης σε θέματα ανάληψης κινδύνων. Υπό το πρίσμα αυτό, τα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, επιδομάτων, ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές ή άλλες αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοσή.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως για παράδειγμα έξοδα ταξιδιών και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του, έξοδα επιμόρφωσης σε συναφή με το ρόλο τους αντικείμενα.

#### **3.3.1 Συνιστώσες Αποδοχών μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Οι αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανάλογες με τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του και στις επιτροπές της Εταιρείας και προσδιορίζονται από τη Γενική Συνέλευση, κατόπιν εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής.

Οι σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι ανταγωνιστικές και καταλληλά διαμορφωμένες, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση μελών που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρίες που χρειάζεται η Εταιρεία.

Κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κριτήρια όπως το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, η τεχνογνωσία, η συνέπεια και η αποτελεσματικότητα, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών επ' ωφέλειά του εταιρικού συμφέροντος καθώς και οι

μισθολογικές - εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας.

Ειδικά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προσήκουσα είσπραξη των αμοιβών και αποζημιώσεων τους υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Εταιρεία οιοδήποτε τυχόν δικαιολογητικό ζητηθεί προς απόδειξη της πλήρωσης εκ μέρους αυτών των κριτηρίων που τίθενται στον νόμο για τον χαρακτηρισμό τους ως ανεξάρτητων μελών.

Ως σταθερές νοούνται οι αποδοχές, οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση των οποίων και το ποσό αυτών:

- i. βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια,
- ii. δεν εξαρτώνται από επιδόσεις,
- iii. είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,
- iv. είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Το ουσιαστικό κριτήριο που λαμβάνει υπόψη η Εταιρεία για την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής για κάθε ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος είναι η τακτική σύγκριση των αμοιβών των μελών με στοιχεία της αγοράς σε παρεμφερείς εταιρείες, τα οποία λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την οργάνωση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Στις σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων:

- i. οι σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται βάσει τυχόν υφισταμένης συμβάσης παροχής υπηρεσιών ή συμβάσης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές) με την Εταιρεία ή με συνδεδεμένη επιχείρηση
- ii. οι αποζημιώσεις για την τυχόν συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,
- iii. οι αποζημιώσεις για την τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. Επιτροπή Έλέγχου, Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων),
- iv. παροχές σε είδος (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής).

### **3.4 Αποδοχές Κύριων Διευθυντικών Στελεχών**

Τα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανakλούν το χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους.

Ειδικότερα, οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών στις ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου είναι σταθερές, για να αντανakλούν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους.

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των Διευθυντικών Στελεχών που διαθέτουν τα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία, θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές των εργαζομένων να είναι ανταγωνιστικές. Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι:

- i. το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- ii. η προηγούμενη εμπειρία
- iii. το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
- iv. η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας. Η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
- v. οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- vi. η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- vii. η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- viii. το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- ix. ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- x. δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία
- xi. ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

#### **4. Λοιπές Παροχές**

Οι λοιπές παροχές δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών, αποτελούν δε οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.

Η Εταιρεία δύναται κατά τη διακριτική της ευχέρεια να προσφέρει στα μέλη του Δ.Σ. (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) ή/και στα κύρια διευθυντικά στελέχη επιπρόσθετες παροχές, όπως μεταξύ άλλων: χρήση Εταιρικού Αυτοκινήτου, χρήση Εταιρικού Κινητού, χρήση Εταιρικού Υπολογιστή, χρήση

Εταιρικής Πιστωτικής Κάρτας, Ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος και ιατροφαρμακευτική, κ.λπ.

Οι εν λόγω παροχές και το κόστος αυτών επισκοπούνται και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, λαμβανομένου υπόψη ότι οι ανωτέρω παροχές προσφέρονται κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις τροποποιήσει ή να τις ανακαλέσει.

## **5. Επιτρεπόμενη Παρέκκλιση**

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.

## **6. Προκαταβολή Αμοιβών**

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής έως την σύγκληση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισης της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

## **7. Διάρκεια - Καταγγελία - Αποζημιώσεις**

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.

Στο μέτρο που πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ταυτόχρονα συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρεία, πρόκειται για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, για την καταγγελία των οποίων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.



Η παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά νόμο προβλεπόμενα και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Ομοίως με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα Κύρια Διευθυντικά Στελέχη απασχολούνται βάσει μόνιμων, αορίστου χρόνου συμβάσεων, για την καταγγελία των οποίων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

## **8. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Αναθεώρηση της Πολιτικής**

Για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής είναι υπεύθυνο το Δ.Σ. της Εταιρείας. Ειδικότερα, το Δ.Σ. προβαίνει στην παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής με τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και κατά περίπτωση της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Εφόσον συμφωνηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης που δημοσιεύσει η Εταιρεία βάσει του άρθρου 152 του Νόμου 4548/2018 περιλαμβάνει σχετική αναφορά στην εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

Η Επιτροπή εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις της Πολιτικής προς το Δ.Σ. Κατά τη λήξη ισχύος της (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση/αναθεώρηση κατά τα αναφερόμενα στο α. 110 του ν. 4548/2018) κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει τη νέα Πολιτική στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει περιοδική πληροφόρηση από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία μεριμνά για την ενημέρωση σχετικά με τα στοιχεία της δομής των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται στην Εταιρεία και τα λαμβάνουν υπόψη κατά την κατάρτιση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, προς διαμόρφωση της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων.