

Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων

I. ΠΡΟΙΜΙΟ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «Επιτροπή») της εταιρείας «IDEAL Holdings» (εφεξής η «Εταιρεία») είναι ενιαία Επιτροπή σύμφωνα με τα άρθρα 10 έως 12 του Ν. 4706/2020 και την από 08-07-2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της. Η λειτουργία της Επιτροπής διέπεται από τα άρθρα 10, 11 και 12 του Νόμου 4706/2020, τα άρθρα 109 και 112 του Νόμου 4548/2018 και της Πολιτικής Καταλληλότητας του άρθρου 3 του Νόμου 4706/2020 και από τον παρόντα Κανονισμό, ο οποίος ορίζει το σκοπό, τη σύνθεση και στελέχωση, τη θητεία, τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τους κανόνες εσωτερικής λειτουργίας της Επιτροπής, όπως αυτός εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στην από 29.01.2026 συνεδρίασή του. Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού, όπου απαιτείται από το πλαίσιο αρμοδιοτήτων της Επιτροπής, οι αναφορές σε «Εταιρεία» νοούνται ως αναφορές και στις θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου.

Ο παρών Κανονισμός καταρτίζεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης και αποδοχών των εισηγμένων εταιρειών, ιδίως τον ν. 4706/2020, τον ν.4548/2018 (αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών και την Έκθεση Αποδοχών), τις σχετικές αποφάσεις, εγκυκλίους και οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (ενδεικτικά την επικαιροποιημένη Εγκύκλιο υπ' αρ. 60/29.04.2025 για την Πολιτική Καταλληλότητας), καθώς και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) και τις βέλτιστες πρακτικές εισηγμένων εταιρειών.

II. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αποσκοπεί στην παροχή υποστήριξης και συνδρομής προς το Διοικητικό Συμβούλιο, ειδικότερα δε:

(α) την κατάρτιση, αναθεώρηση και εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, το πλαίσιο αμοιβών, παροχών και κινήτρων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας και/ή των θυγατρικών της, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων κινήτρων (STI και LTI) και τυχόν έκτακτων αποδοχών, όπου αυτό επιτρέπεται, σύμφωνα δε και με τις συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας γενικότερα και

(β) την ενδυνάμωση των διοικητικών κέντρων της Εταιρείας και την εξασφάλιση της αποτελεσματικής διοίκησής της, δια μέσω του εντοπισμού και της ανάδειξης κατάλληλων προσώπων για την απόκτηση της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και, κατά περίπτωση, των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου. Ειδικότερα, για την επιλογή των υποψηφίων μελών του Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της τους παράγοντες και τα κριτήρια που καθορίζει η Εταιρεία, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, όπως αυτή έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση.

III. ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ – ΘΗΤΕΙΑ ΜΕΛΩΝ:

(α) Τα μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη, η πλειονότητα των οποίων είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Το μέλος της επιτροπής που θα οριστεί ως Πρόεδρός της θα πρέπει να έχει υπηρετήσει στην επιτροπή ως μέλος τουλάχιστον ένα έτος, εκτός αν η επιτροπή δεν έχει συσταθεί ή λειτουργήσει κατά το προηγούμενο έτος. Στην Επιτροπή μπορεί να οριστεί και ο Πρόεδρος ή/και ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον είναι μη εκτελεστικά Μέλη. Τα μέλη της Επιτροπής δύνανται να συμμετέχουν και σε άλλες Επιτροπές της Εταιρείας ή και σε ανάλογες Επιτροπές άλλων εταιρειών.

(β) Η θητεία των μελών της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι κοινή με αυτή της θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως αυτό εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση η θητεία τους στην Επιτροπή δεν θα υπερβαίνει τα εννέα (9) έτη συνολικά.

(γ) Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, με απόφασή του, να ανακαλεί οποτεδήποτε ένα ή περισσότερα μέλη της Επιτροπής, καθώς και να ορίζει ή να εκλέγει επιπλέον μέλη αυτής, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις και τον παρόντα Κανονισμό. Σε περίπτωση παραίτησης μέλους της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, με απόφασή του, να ορίσει αντικαταστάτη του παραιτηθέντος μέλους, εκτός εάν, μετά την παραίτηση, εξακολουθεί να τηρείται ο απαιτούμενος κατώτατος αριθμός μελών της Επιτροπής, σύμφωνα με τον παρόντα Κανονισμό και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

IV. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

1. Αρμοδιότητες σε σχέση με τις αποδοχές:

Η Επιτροπή έχει την υποχρέωση να εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο αναφορικά με την αμοιβή των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικότερα τα καθήκοντά της είναι:

- Η διατύπωση πρότασης προς το Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών ή/και τροποποιήσεων αυτής, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018.
- Η εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών και σχετική ενημέρωση προς το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, σύμφωνα

με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 καθώς και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.

- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών της διοίκησης της Εταιρείας (δηλαδή εκτός των σταθερών αποδοχών) στην Εταιρεία.
- Η εξέταση των προτάσεων της διοίκησης της Εταιρείας αναφορικά με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών και η υποβολή σχετικών εισηγήσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο και, μέσω αυτού, προς τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όταν αυτό απαιτείται.
- Η τακτική επανεξέταση των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., καθώς και των λοιπών όρων των συμβάσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων, σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- Η εξέταση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών και η εισήγησή της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της Έκθεσης Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.
- Η επεξεργασία και η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο του συστήματος προσδιορισμού των αμοιβών των διευθυντικών στελεχών.
- Η εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο (και, κατά περίπτωση, προς τα αρμόδια Διοικητικά Συμβούλια και Γενικές Συνελεύσεις των θυγατρικών εταιρειών) αναφορικά με το πλαίσιο και τους βασικούς κανόνες της πολιτικής αποδοχών και όρων συμβάσεων εργασίας για τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου.
- Η διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο για τις σταθερές και, όπου επιτρέπεται, τις μεταβλητές αποδοχές των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων των θυγατρικών εταιρειών, καθώς και για τους όρους τυχόν συμβάσεων/εντολών και παροχών τους.
- Ο σχεδιασμός, η ετήσια επικαιροποίηση και η υποβολή πρότασης προς το Δ.Σ. αναφορικά με την μεθοδολογία καθορισμού δεικτών/στόχων, συντελεστών στάθμισης και ορίων (caps), καθώς και του προσδιορισμού και υπολογισμού των προγραμμάτων βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής (STI/LTI), συμπεριλαμβανομένων προϋποθέσεων κατοχύρωσης (vesting), αναβολής (deferral) και, όπου εφαρμόζεται, μηχανισμών malus/clawback, και η τελική επιμέτρηση/επικύρωση των αποτελεσμάτων πριν από την καταβολή.

- Καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και τη βαρύτητα τους στην αρχή κάθε οικονομικού έτους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων (bonus plan) με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες της Εταιρείας και τους επιχειρηματικούς της στόχους. Με την ολοκλήρωση του οικονομικού έτους αξιολογεί την εταιρική απόδοση έναντι των στόχων αυτών.
- Εξετάζει τους προτεινόμενους από τη διοίκηση στόχους απόδοσης και τον συσχετισμό τους με τις μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και των ανωτάτων στελεχών ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων ή μετοχών και η υποβολή πρότασης προς το Δ.Σ.
- Εξετάζει και εισηγείται στο Δ.Σ. τη σύνδεση της αμοιβής των εκτελεστικών μελών με δείκτες σχετικά με θέματα ΕΣΓ και βιώσιμης ανάπτυξης που θα μπορούσαν να προσδώσουν μακροπρόθεσμη αξία στην Εταιρεία. Στην περίπτωση αυτή διασφαλίζεται ότι οι δείκτες αυτοί είναι σχετικοί και αξιόπιστοι και προωθούν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση θεμάτων ESG και βιώσιμης ανάπτυξης.
- Χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους. Καθοδηγεί και παρακολουθεί τον εξωτερικό σύμβουλο όταν αυτός έχει προσληφθεί για θέματα αποδοχών. Ο εξωτερικός σύμβουλος αναφέρεται στην Ετήσια Έκθεση της Εταιρείας μαζί με μία δήλωση για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της Εταιρείας ή με μέλη του Δ.Σ. ατομικά.

Οι εισηγήσεις της Επιτροπής εναπόκεινται στην έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις περιπτώσεις που η έγκριση αποδοχών εναπόκειται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το νόμο, η σχετική εισήγηση θα πρέπει να διαμορφώνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής.

Ιδίως κατά την κατάρτιση της ετήσιας πολιτικής αποδοχών και για τον προσδιορισμό της αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:

- Οι συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (όπως ενδεικτικά, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους,
- η επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικού και ποιοτικούς στόχους,
- η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της εταιρείας,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες εκτελεστικές ή μη υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες, ομίλους, κλπ).

- Ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό της πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της εταιρείας,
- Τα κριτήρια για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων που σχετίζονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίο πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης και λοιπά στοιχεία, τις προϋποθέσεις για την αναβολή καταβολής των μεταβλητών αποδοχών,
- Η διάρκεια των συμβάσεων με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και λοιπούς βασικούς όρους αυτών,
- Τα τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας
- Η διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της πολιτικής,
- Οι διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της, με ιδιαίτερη αναφορά στα μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων και το ρόλο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

2. Αρμοδιότητες σε σχέση με την ανάδειξη υποψηφιοτήτων:

Η Επιτροπή έχει την υποχρέωση να εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο με τη σειρά του θα υποβάλει στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, κατάσταση των υποψήφιων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο προς ψήφιση, αφού έχει προηγηθεί επαρκής και έγκαιρη πληροφόρηση, όσον αφορά το προφίλ των υποψηφίων με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας που έχει θεσπίσει η Εταιρεία και έχει εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της.

Η Επιτροπή προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο την Πολιτική Καταλληλότητας και παρακολουθεί την εφαρμογή της με την υποστήριξη της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου, της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού, τη/τον Νομική Σύμβουλο και υπεύθυνη/ο κανονιστικής συμμόρφωσης, τον Γραμματέα του Δ.Σ., όπου κρίνεται σκόπιμο.

Η Επιτροπή, σε επίπεδο Ομίλου, υποστηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο και στη διαδικασία εντοπισμού, αξιολόγησης και ανάδειξης υποψηφιοτήτων για τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των θυγατρικών εταιρειών, λαμβάνοντας υπόψη την Πολιτική Καταλληλότητας, τις ανάγκες και τη στρατηγική κάθε θυγατρικής, καθώς και τυχόν ειδικές κανονιστικές απαιτήσεις. Οι σχετικές εισηγήσεις διαβιβάζονται στα αρμόδια εταιρικά όργανα, κατά περίπτωση.

Η Επιτροπή εξετάζει και διαπιστώνει ότι τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τα βασικά χαρακτηριστικά της ατομικής καταλληλότητας, όπως:

- Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σύμφωνα με το ρόλο, τη θέση και τις προαπαιτούμενες ικανότητες.
- Εχέγγυα ήθους και φήμης τα οποία αποτελούν κριτήρια υψίστης σπουδαιότητας για την Εταιρεία
- Ανυπαρξία σύγκρουσης συμφερόντων
- Ανεξαρτησία κρίσης
- Διάθεση επαρκούς χρόνου στα καθήκοντα τους
- Εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα

Τα ανωτέρω κριτήρια ατομικής καταλληλότητας εφαρμόζονται αναλογικά και κατά την ανάδειξη υποψηφιοτήτων για τα Διοικητικά Συμβούλια των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου.

Εξετάζεται επίσης, από την Επιτροπή και η συλλογική καταλληλότητα των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη:

- Την σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο να διαθέτει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας.
- Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές απαιτήσεις.
- Πολυμορφία και πολυσυλλεκτικότητα.

Η Επιτροπή επίσης είναι επιφορτισμένη με τις κάτωθι υποχρεώσεις για:

- Τον προσδιορισμό των απαιτήσεων της Εταιρείας και, κατά περίπτωση, των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου, ως προς το μέγεθος και τη σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων τους και την υποβολή προτάσεων όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.
- Τον καθορισμό των κριτηρίων ανάδειξης των υποψηφιοτήτων και τη διατύπωση των αρμοδιοτήτων και των ικανοτήτων κάθε θέσης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και, κατά περίπτωση, των θυγατρικών της,
- Τον έλεγχο των τυχόν σχέσεων εξάρτησης των υποψήφιων ανεξάρτητων μελών.
- Τον προγραμματισμό της ομαλής διαδοχής και συνέχειας της Διοίκησης της Εταιρείας και, κατά περίπτωση, των θυγατρικών της.
- Την αποτελεσματική και διάφανη διεκπεραίωση της διαδικασίας ανάδειξης υποψηφίων μελών και την εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο και, κατά περίπτωση, προς τα αρμόδια εταιρικά όργανα των θυγατρικών,
- Το καθορισμό των παραμέτρων αξιολόγησης:

- α. του σώματος του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - β. των ατομικών αξιολογήσεων του Διευθύνοντος Συμβούλου, του Προέδρου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - γ. την καθοδήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την ετήσια αξιολόγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου,
 - δ. του πλάνου διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - ε. του στοχευμένου προφίλ σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε σχέση με την πολιτική καταλληλότητας της εταιρείας.
- Μεριμνά για την ετήσια αυτοαξιολόγηση του Δ.Σ. και την περιοδική αξιολόγηση με εξωτερικό σύμβουλο τουλάχιστον ανά τριετία.
 - Λαμβάνει την έγγραφη επιβεβαίωση των μελών του Δ.Σ. κατά τον διορισμό τους ότι αυτά αποδέχονται συνολικά τις πολιτικές, διαδικασίες και λοιπά εσωτερικά έγγραφα της Εταιρείας και δεσμεύονται από αυτά.
 - Εισηγείται προς το Δ.Σ. την αντικατάσταση μέλους του, σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι παύουν να συντρέχουν ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια ατομικής καταλληλότητας στο πρόσωπό του, με βάση την Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας και την σχετική διαδικασία παρακολούθησης των κριτηρίων ατομικής καταλληλότητας.
 - Εγκρίνει την Πολιτική Εκπαίδευσης των μελών του Δ.Σ.
 - Χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους.

V. ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

Η Επιτροπή συγκαλείται από τον Πρόεδρό της, τουλάχιστον δύο (2) φορές ανά έτος και έκτακτα, όποτε τα μέλη της το θεωρούν σκόπιμο και αναγκαίο και απαιτείται από τις περιστάσεις. Στην πρόσκληση πρέπει να αναγράφονται με σαφήνεια τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, όπως αυτά ορίζονται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής. Μετά την αποστολή των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, νέα θέματα μπορεί να προστεθούν εφόσον συμφωνεί το σύνολο των μελών της Επιτροπής. Μαζί με την πρόσκληση ή/και μεταγενέστερα, στέλνεται και συνοδευτικό υλικό, εφόσον υπάρχει. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται το ήμισυ πλέον ενός (1) των μελών της. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των παρόντων μελών δεν δύναται να είναι μικρότερος των δύο (2). Για τον υπολογισμό της απαρτίας τυχόν προκύπτον κλάσμα παραλείπεται. Η συμμετοχή δια αντιπροσώπου δεν επιτρέπεται. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των

παρευρισκόμενων μελών, ενώ σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής. Κανένα μέλος δεν συμμετέχει σε συζήτηση ή λήψη απόφασης που αφορά άμεσα τις αποδοχές του. Σε κάθε συνεδρίαση τηρούνται σχετικά πρακτικά τα οποία υπογράφονται από τα παρόντα μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 93 του Νόμου 4548/2018. Οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής δύναται να ζητήσει να καταχωρηθεί η γνώμη του στα πρακτικά. Η κατάρτιση και υπογραφή πρακτικού από όλα τα μέλη της Επιτροπής ισοδυναμεί με απόφαση της, ακόμα και εάν δεν έχει προηγηθεί συνεδρίαση, κατ' αναλογική εφαρμογή του άρθρου 94 του ν. 4548/2018. Είναι στη διακριτική ευχέρεια της Επιτροπής να καλεί στις συνεδριάσεις της οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, στελέχη της Εταιρείας ή/και των θυγατρικών της, καθώς και εξωτερικούς συμβούλους και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο κρίνει ότι δύναται να συνδράμει στο έργο της. Η Επιτροπή συνεδριάζει στην έδρα της Εταιρείας ή όπου αλλού προβλέπει το Καταστατικό της Εταιρείας κατ' αναλογία του άρθρου 90 του ν. 4548/2018. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και με τηλεδιάσκεψη.

VI. ΛΟΙΠΑ

A. Η Επιτροπή, κατά την κρίση της, μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τόσο στελεχών της Εταιρείας, όσο και εξωτερικών συμβούλων και, ως εκ τούτου θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό. Όταν έχει προσληφθεί εξωτερικός σύμβουλος για θέματα αποδοχών αναφέρεται στην Επιτροπή, η οποία έχει και την ευθύνη και παρακολούθησης και καθοδήγησης. Τα στοιχεία του εξωτερικού συμβούλου μαζί με μία δήλωσή του για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της εταιρείας ή με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά, αναφέρονται στην Ετήσια Έκθεση της εταιρείας.

B. Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δεν υποκαθιστά τα αρμόδια εταιρικά όργανα των θυγατρικών εταιρειών (ούτε τυχόν αντίστοιχες επιτροπές τους), αλλά στο πλαίσιο της εποπτείας σε επίπεδο Ομίλου εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (και, κατά περίπτωση, προς τα αρμόδια όργανα/μετόχους των θυγατρικών) θέματα που αφορούν την ανάδειξη υποψηφιοτήτων για τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των θυγατρικών, την πολιτική/πρακτικές αμοιβών αυτών και τις σχετικές προτάσεις αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων τυχόν έκτακτων αποδοχών), κατά περίπτωση. Για την άσκηση των αρμοδιοτήτων της δύναται να διαβουλευέται και να συνεργάζεται με τις αντίστοιχες διοικήσεις και επιτροπές των θυγατρικών.

Γ. Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, πρέπει να περιγράφεται το έργο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και να αναφέρεται ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του έτους.

Δ. Για τους σκοπούς του παρόντος, ο όρος STI (Short-Term Incentive) νοείται ως πρόγραμμα βραχυπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής (συνήθως ετήσιου κύκλου), ενώ ο όρος LTI (Long-Term Incentive) νοείται ως πρόγραμμα μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής (πολυετούς κύκλου), τα οποία συνδέονται με προκαθορισμένους δείκτες και στόχους

απόδοσης και υπόκεινται στη μεθοδολογία και στους όρους που εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα.

Η Επιτροπή λειτουργεί με βάση τον παρόντα Κανονισμό, ο οποίος εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

VII. ΑΡΧΕΙΟ ΑΛΛΑΓΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	08.07.2021	Αρχική Έκδοση Κανονισμού	Έγκριση με την από 08.07.2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου
2	29.01.2026	Αναθεώρηση Κανονισμού	Έγκριση με την από 29.01.2026 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου