

Μετά τη σύσταση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφίων και Αμοιβών, το Διοικητικό Συμβούλιο δυνάμει της απόφασής του με ημερομηνία 07.08.2020 υποβάλλει την παρούσα πολιτική προς έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2020 σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

Πολιτική αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου της REDS

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Πολιτική») πρόκειται να εγκριθεί από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της REDS με ημερομηνία [●] και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την εν λόγω ημερομηνία (εφεξής «Περίοδος Ισχύος») εκτός εάν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα βάσει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Η Πολιτική καταρτίστηκε σύμφωνα με την οδηγία της ΕΕ όσον αφορά τα δικαιώματα των μετόχων¹, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Ν. 4548/2018.

2. Σύνοψη Πολιτικής

Η Πολιτική ισχύει για την αμοιβή όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και στοχεύει στην εναρμόνιση των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της REDS (εφεξής «Εταιρεία») με το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό της σχέδιο.

Η Πολιτική ορίζει τις λεπτομέρειες σχετικά (i) με τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις και (ii) με τους όρους βάσει των οποίων οι μελλοντικές αποδοχές δύνανται να παρέχονται στα υφιστάμενα και/ή σε νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την Περίοδο Ισχύος.

Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες ενώ αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες σχετικά με τις αποδοχές των υφιστάμενων Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στη διεύθυνση www.reds.gr.

3. Καθορισμός, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφίων και Αμοιβών (εφεξής «Επιτροπή») έχει συνεργαστεί με όλες τις αρμόδιες μονάδες της Εταιρείας, όπου κρίθηκε απαραίτητο, καθώς και με ανεξάρτητο σύμβουλο εξειδικευμένο στη διαμόρφωση αμοιβών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, η οποία προτάθηκε και εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο δυνάμει της από 07.08.2020 απόφασής του.

Κατά την Περίοδο Ισχύος, η Επιτροπή θα συνεργάζεται και θα προσκαλεί οποιοδήποτε από τα μέλη ΔΣ ή/και τα στελέχη ή/και ολόκληρες μονάδες και διευθύνσεις της Εταιρείας για να παρίστανται σε συνεδριάσεις, όπου κρίνεται απαραίτητο. Επιπρόσθετα, η Επιτροπή θα διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δεν θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση. Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνει αποφάσεις ούτε είναι υπεύθυνο για τις δικές του αποδοχές. Εφόσον εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική υποβάλλεται για έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή θα εξετάζει σε ετήσια βάση εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Κάθε τέσσερα (4) έτη (ή νωρίτερα εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης) κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.

¹ ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 17^{ης} ΜΑΪΟΥ 2017

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, από το 2020, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιλαμβάνει τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018].

4. Πώς η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Ο στόχος της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου με βάση το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό της σχέδιο.

Το επίπεδο των σταθερών αμοιβών –μισθών και αμοιβών Διοικητικού Συμβουλίου– τόσο για τα εκτελεστικά όσο και για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθορίζεται με βάση την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο της ευθύνης, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται προκειμένου να ανταποκριθεί στις προσδοκίες, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία καταβάλλει το απολύτως απαραίτητο ποσό και ταυτόχρονα υποστηρίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αμοιβές για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να ευθυγραμμίσει περαιτέρω τα συμφέροντα των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με εκείνα της Εταιρείας, καθώς τα εφαρμοζόμενα κριτήρια απόδοσης θα βασίζονται σε δείκτες μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η πολιτική αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερής αμοιβής που δεν οδηγεί σε υπέρμετρη εξάρτηση από τις μεταβλητές αποδοχές και στην ανάληψη αδικαιολόγητου κινδύνου, ενθαρρύνοντας με αυτόν τον τρόπο τα εκτελεστικά μέλη να εστιάσουν στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τις βραχυπρόθεσμες με τις μακροπρόθεσμες αμοιβές προκειμένου να διασφαλίζεται η επικέντρωση σε βραχυπρόθεσμους στόχους που θα οδηγήσουν μακροπρόθεσμα στη δημιουργία αξίας.
- Συμπεριλαμβάνοντας μακροπρόθεσμα κίνητρα όπου η ανταμοιβή παρέχεται σε μετοχές και βραχυπρόθεσμα κίνητρα με αναβαλλόμενη ανταμοιβή, ώστε τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να συντάσσονται με τα συμφέροντα των μετόχων, καθώς και τη μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας.
- Προσδοκώντας τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μετοχές στην Εταιρεία και με αυτόν τον τρόπο να συνταχθούν με τη μακροπρόθεσμη απόδοση και βιωσιμότητα της Εταιρείας και των μετόχων της.
- Απαιτώντας τα μέτρα απόδοσης οποιουδήποτε μακροπρόθεσμου κινήτρου να μετρώνται σε μακροπρόθεσμη βάση.

Η Πολιτική δεν περιλαμβάνει καμία μεταβλητή αμοιβή για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να διασφαλίσει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να κρίνουν αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου με αντίκτυπο στην Εταιρεία.

5. Πώς λήφθηκαν υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας

Η πολιτική αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και για όλους τους εργαζόμενους, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για την εκάστοτε θέση, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία καταβάλλει αποδοχές δίκαιες και ανταγωνιστικές με βάση τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη διάρθρωση και τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων εντός της Εταιρείας, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής. Αυτό συμβαίνει προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια, αναγνωρίζοντας όμως παράλληλα ότι η διάρθρωση των αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι κατ' ανάγκη διαφορετική από αυτήν των υπολοίπων εργαζομένων λόγω του ρόλου τους και της ευθύνης που φέρουν, καθώς και της δυνατότητάς τους να επηρεάσουν την απόδοση της Εταιρείας.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις τάσεις των αποδοχών σε όλη την Εταιρεία συμπεριλαμβανομένης της μέσης μισθολογικής αύξησης μαζί με οποιαδήποτε σχετικά οικονομικά στοιχεία, όπως ο πληθωρισμός, και τα οποία λαμβάνουν υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι συγκρίσιμες με τις αποδοχές των εργαζομένων και των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

6. Πολιτική αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Ο παρακάτω πίνακας προσδιορίζει την πολιτική αποδοχών για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

Στοιχείο και πώς συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Πώς λειτουργεί	Ανώτατο όριο και πώς συνδέεται με την απόδοση
<p>Σταθερές αποδοχές</p> <p>Στόχος είναι η πρόσληψη και η διατήρηση στελεχών με τα κατάλληλα προσόντα.</p> <p>Παροχή ενός δίκαιου, σταθερού επιπέδου αμοιβών ανάλογα με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητες της εκάστοτε θέσης.</p>	<p>Οι μισθοί και οι αμοιβές του Συμβουλίου επανεξετάζονται, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται, σε ετήσια βάση.</p> <p>Οι μισθοί για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται βάσει συγκεκριμένης συμφωνίας που συνάπτεται βάσει των άρθρων 99 και επ. του Νόμου 4548/2018.</p> <p>Η διάρθρωση των αμοιβών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σύμφωνη με αυτή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .</p> <p>Η πολιτική της Εταιρείας είναι να ορίζει τις σταθερές αποδοχές λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών ανάλογου μεγέθους για θέσεις παρόμοιου αντικειμένου και αρμοδιοτήτων.</p> <p>Οι αποφάσεις επηρεάζονται από τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> - την απόδοση και την εμπειρία του ατόμου, - την απόδοση της Εταιρείας, - τη θέση και τις αρμοδιότητες του ατόμου, - τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες στην Εταιρεία, - τον πληθωρισμό και τις αυξήσεις στην αγορά, - τη γεωγραφική τοποθεσία του εκτελεστικού μέλους. 	<p>Αν και δεν υφίσταται κανένα προκαθορισμένο ανώτατο όριο, οι αυξήσεις αναμένεται να ορίζονται σύμφωνα με τη σχετική αγορά αμοιβών.</p> <p>Υπάρχει η δυνατότητα να χορηγηθούν μεγαλύτερες αυξήσεις σε ορισμένες περιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των αυξήσεων που αφορούν στη θέση με διευρυμένες αρμοδιότητες ή εμπειρία.</p> <p>Οι βαθμίδες θα πρέπει να αναθεωρούνται λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του ατόμου και της Εταιρείας.</p>
<p>Επίδομα συνταξιοδότησης</p> <p>Παροχή ανταγωνιστικών συνταξιοδοτικών παροχών με στόχο την πρόσληψη και τη διατήρηση προσωπικού.</p>	<p>Η πολιτική της Εταιρείας προβλέπει ένα πρόγραμμα καθορισμένων συνταξιοδοτικών εισφορών στο οποίο μπορούν να συμμετέχουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου .</p>	<p>Η μέγιστη εισφορά από την Εταιρεία για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται έως το 10% επί των σταθερών αποδοχών.</p>
<p>Ασφάλιση αστικής ευθύνης</p> <p>Στόχος είναι η προστασία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει, ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του ΔΣ.</p>	<p>Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση αστικής ευθύνης σε όλα τα μέλη του ΔΣ.</p>	<p>Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 10 εκατ. ευρώ ανά αξίωση.</p>

Στοιχείο και πώς συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Πώς λειτουργεί

Ανώτατο όριο και πώς συνδέεται με την απόδοση

Άλλες παροχές

Παροχή πακέτου ανταγωνιστικών παροχών με στόχο την πρόσληψη και τη διατήρηση του προσωπικού αλλά και για τη διασφάλιση της ευημερίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου .

Οι παροχές περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τα εξής:

- ιδιωτική ασφάλιση υγείας,
- ασφάλεια ζωής,
- αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και επίδομα καυσίμων.

Άλλες παροχές δύνανται να παρέχονται κατά καιρούς, εφόσον θεωρούνται εύλογες και ενδεδειγμένες από την Επιτροπή και εφόσον είναι σύμφωνες με τις πρακτικές της αγοράς.

Δεν υπάρχει κανένα ανώτατο επίπεδο παροχών που να παρέχεται σε εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων

Στόχος είναι η εστίαση στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας και η παροχή ανταμοιβής για την επίτευξη της βραχυπρόθεσμης ατομικής, στρατηγικής και χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας.

Κατά την έναρξη κάθε οικονομικού έτους, η Επιτροπή καθορίζει τα μέτρα απόδοσης και τη στάθμισή τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων το οποίο να αντανακλά τις επιχειρηματικές στρατηγικές πρωτοβουλίες της Εταιρείας για το εκάστοτε έτος.

Η Επιτροπή θέτει απαιτητικούς στόχους για τα βραχυπρόθεσμα κίνητρα στο πλαίσιο του αναπτυξιακού σχεδίου της Εταιρείας και των προβλέψεων της αγοράς. Οποιοδήποτε μη χρηματοοικονομικοί στόχοι θα είναι σαφείς και επαρκώς καθορισμένοι.

Στο τέλος του οικονομικού έτους, η Επιτροπή αξιολογεί την απόδοση σε σχέση με τους εν λόγω στόχους.

Τα τυχόν αποκτηθέντα ποσά καταβάλλονται σε ποσοστό 70% σε μετρητά. Η καταβολή του 30% αναβάλλεται για δύο έτη και γίνεται σε μετρητά ή σε μετοχές που παρέχουν δικαίωμα σε ισοδύναμα μερισμάτων κατά την ημερομηνία της κατοχύρωσής τους.

Οι λεπτομέρειες σχετικά με τους στόχους της απόδοσης που έχουν οριστεί για το υπό εξέταση έτος και την απόδοση σε σχέση με τους στόχους αυτούς θα παρέχονται κάθε οικονομικό έτος κατά την εφαρμογή του σχετικού με την πολιτική τμήματος της Έκθεσης Αποδοχών, εκτός εάν πρόκειται για ευαίσθητες εμπορικές πληροφορίες των οποίων η γνωστοποίηση δεν επιτρέπεται.

Οι πληρωμές βάσει του βραχυπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων θα υπόκεινται σε ανάκτηση για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την πληρωμή σε περίπτωση συγκεκριμένων συμβάντων, συμπεριλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων ετών ή άλλων εσφαλμένων χρηματοοικονομικών δεδομένων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό της σχετικής καταβολής βραχυπρόθεσμων προγραμμάτων κινήτρων, και τέλεσης παραπτώματων.

Τα μέτρα απόδοσης για την καταβολή των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών αντανακλούν τις επιχειρηματικές στρατηγικές πρωτοβουλίες της Εταιρείας για το έτος και περιλαμβάνουν τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά μέτρα, καθώς και την ατομική απόδοση.

Τα χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά μέτρα αντιπροσωπεύουν το 80%, με τα χρηματοοικονομικά μέτρα, όπως κέρδη προ φόρων ή/και λειτουργικές ταμειακές ροές ή/και απόδοση ενεργητικού να αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο μέρος. Το 20% των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών βασίζεται στην ατομική απόδοση. Το μέγιστο ύψος των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών ανέρχεται στο 150% του ετήσιου βασικού μισθού.

Η ετήσια μεταβλητή αμοιβή για το 100% της απόδοσης, δεν μπορεί να ξεπερνά το 50% του ανώτατου ορίου των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών.

Η ετήσια μεταβλητή αμοιβή για την ελάχιστη αποδεκτή απόδοση δεν μπορεί να ξεπερνά το 25% του ανώτατου ορίου των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών. Εάν δεν επιτευχθεί η ελάχιστη αποδεκτή απόδοση, δεν καταβάλλεται ετήσια μεταβλητή αμοιβή.

Η Επιτροπή έχει την απόλυτη διακριτική ευχέρεια να προσαρμόζει τα μέτρα απόδοσης, τους ποσοτικούς στόχους και τις διάφορες σταθμίσεις σε ετήσια βάση για τα μελλοντικά έτη.

Η Επιτροπή έχει, επίσης, τη διακριτική ευχέρεια να προσαρμόζει τις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές εάν υπάρχουν συμβάντα, όπως ουσιώδης υποβάθμιση των επιδόσεων ασφάλειας, συμβάντα που έχουν αντίκτυπο στη φήμη της Εταιρείας ή η αποτυχία επίτευξης ενός ελάχιστου επιπέδου χρηματοοικονομικής απόδοσης που επηρεάζει τις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές βάσει εταιρικών στόχων.

Τα μέτρα που χρησιμοποιούνται και η αντίστοιχη απόδοση θα περιγράφονται σαφώς στο σχετικό με την εφαρμογή της Πολιτικής τμήμα της Έκθεσης Αποδοχών.

Στοιχείο και πώς συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Πώς λειτουργεί

Ανώτατο όριο και πώς συνδέεται με την απόδοση

Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων (ΜΠΚ)

Παροχή κινήτρων και επιβράβευση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Ευθυγράμμιση με τους μετόχους και τη μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας και αναγνώριση και επιβράβευση της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας με τη χρήση μακροπρόθεσμων στόχων απόδοσης και χορήγησης μετοχών. Εστίαση στην επίτευξη βιώσιμης απόδοσης όσον αφορά την εταιρεία σε μακροπρόθεσμο επίπεδο.

Το εν λόγω μακροπρόθεσμο πρόγραμμα κινήτρων αποτελεί ένα κυλιόμενο Πρόγραμμα Απόκτησης Μετοχών (PSP). Κάθε πρόγραμμα διαθέτει περίοδο ωρίμανσης τουλάχιστον τριών ετών με επακόλουθη υποχρεωτική διετή περίοδο διακράτησης, καθιστώντας το πρόγραμμα πενταετούς διάρκειας. Τα μέτρα απόδοσης και οι στόχοι καθορίζονται στην έναρξη κάθε περιόδου ωρίμανσης σύμφωνα με τους χρηματοοικονομικούς και στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας. Η Επιτροπή μπορεί να τροποποιήσει τα μέτρα και τους συντελεστές στάθμισης για τα μελλοντικά προγράμματα ώστε να αντανακλούν τους σημαντικότερους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας. Οι ουσιώδεις μεταβολές θα υπόκεινται σε προηγούμενη διαβούλευση με τους μετόχους. Οι πληρωμές βάσει του ΜΠΚ θα υπόκεινται σε ανάκτηση για περίοδο τουλάχιστον τριών (3) ετών από την ημερομηνία ωρίμανσης σε περίπτωση συγκεκριμένων συμβάντων, συμπεριλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων ετών ή άλλων εσφαλμένων χρηματοοικονομικών δεδομένων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των σχετικών κινήτρων, και τέλεσης παραπτώματων.

Η κατοχύρωση/ωρίμανση των παροχών του Προγράμματος Απόκτησης Μετοχών προϋποθέτει την επίτευξη συγκεκριμένων κριτηρίων σχετικά με την τιμή της μετοχής και/ή μέτρα χρηματοοικονομικής απόδοσης, όπως αυτά καθορίζονται από την Επιτροπή. Για το πρόγραμμα του 2020, οι παροχές του Προγράμματος Απόκτησης Μετοχών βασίζονται στα εξής:

- Προσαρμοσμένα κέρδη ανά μετοχή (adjusted EPS) με συντελεστή στάθμισης 50%.
- Απόδοση απασχολούμενου κεφαλαίου (ROCE) με συντελεστή στάθμισης 50%.

Το μέγιστο όριο ετήσιων παροχών στο πλαίσιο του ΜΠΚ για κάθε οικονομικό έτος είναι 150% επί του βασικού μισθού. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, οι οποίες περιορίζονται στην πρόσληψη ή τη διατήρηση προσωπικού, η Επιτροπή μπορεί να πραγματοποιεί παροχές έως και 200% επί του βασικού μισθού. Η ελάχιστη αποδεκτή απόδοση κατοχυρώνει το 25% της παροχής. Η ανώτατη απόδοση κατοχυρώνει το 100% της παροχής. Το επίπεδο της κατοχύρωσης μπορεί να τροποποιείται εάν το αποτέλεσμα θεωρείται ότι δεν αντικατοπτρίζει την υποκείμενη απόδοση της Εταιρείας.

Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την κατοχή μετοχών

Εναρμόνιση μεταξύ των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των μετόχων και της μακροπρόθεσμης απόδοσης της Εταιρείας.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαιτείται να διατηρούν ορισμένες ή όλες τις μετοχές που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών και του του ΜΠΚ (μετά από φόρους) έως ότου επιτευχθεί η απαίτηση της κατοχής μετοχών.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μετοχές αξίας τουλάχιστον ίσης με το 200% της σταθερής αμοιβής σε περίοδο δύο ετών.

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική δύναται να επιτρέπονται σε εξαιρετικές περιστάσεις κατά τις οποίες το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει απαραίτητο για να εξυπηρετήσει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας συνολικά. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα στοιχεία της Πολιτικής από τα οποία είναι πιθανή η παρέκκλιση είναι αυτά που καθορίζουν τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες μεταβλητές αμοιβές. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να καθορίσει, βάσει της δυνατότητας παρεκκλίσεων, εάν κρίνεται απαραίτητο ένα υψηλότερο μέγιστο ύψος των ετήσιων ή των μακροπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών σε σχέση με τον ετήσιο βασικό μισθό, σε περιπτώσεις, π.χ., πρόσληψης ή διατήρησης προσωπικού ή για οποιαδήποτε άλλη περίπτωση που κριθεί απαραίτητο, όπως ορίζεται ανωτέρω. Ωστόσο, το ανώτατο όριο των ετήσιων και των μακροπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών δεν μπορεί να υπερβεί το 500% του ετήσιου βασικού μισθού για ένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου σε μία οικονομική χρήση.

Συμβάσεις με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και πληρωμές λόγω παύσης καθηκόντων

Οι συμβάσεις υπηρεσιών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αόριστης διάρκειας με προειδοποίηση ενός έτους. Η μέγιστη πληρωμή για παύση καθηκόντων είναι οι βασικοί μισθοί ενός έτους συν το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και τις παροχές για το υπολειπόμενο μέρος της περιόδου προειδοποίησης.

Αντιμετώπιση παροχών μεταβλητών αποδοχών

Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές και οι παροχές του μακροπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων είναι εξωσυμβατικές και αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τους κανόνες των σχετικών προγραμμάτων. Κατά την εξέταση των καταβολών λόγω παύσης καθηκόντων, η Επιτροπή μελετά όλα τα πιθανά σενάρια μεταβλητών αποδοχών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι είναι δίκαια τόσο για τους μετόχους όσο και για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε περίπτωση παύσης, η Επιτροπή εξετάζει κατά κανόνα τα εξής:

- Εάν κάποιο στοιχείο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων θα πρέπει να καταβληθεί ή όχι για το οικονομικό έτος. Οποιαδήποτε μεταβλητή αμοιβή θα περιορίζεται στην περίοδο που παρασχεθήκαν οι υπηρεσίες κατά το οικονομικό έτος στο οποίο συντελέστηκε η παύση.
- Καταρχήν, το δικαίωμα σε έκτακτη παροχή προηγούμενων ετών, της οποίας η καταβολή έχει αναβληθεί, διατηρείται πλήρως, εκτός εάν η Επιτροπή, κατά τη διακριτική της ευχέρεια, επιλέξει να εφαρμόσει ρυθμίσεις αρνητικής αμοιβής (malus) ή ρυθμίσεις περί επιστροφής αμοιβών (clawback).
- Εάν τυχόν παροχές βάσει του Προγράμματος Απόκτησης Μετοχών πρέπει να διατηρηθούν είτε εν όλω είτε εν μέρει.
- Καταρχήν, οποιαδήποτε παροχή με τη μορφή μετοχών που δεν έχει κατοχυρωθεί, παύει να ισχύει με τη λήξη της εργασίας. Ωστόσο, σε συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως τραυματισμός, ασθένεια, αναπηρία, θάνατος, συνταξιοδότηση με τη συμφωνία της Εταιρείας, απόλυση, αποχώρηση από την Εταιρεία λόγω αποχώρησης της εργοδότης εταιρείας ή της επιχείρησής αυτής, η αντιμετώπιση είναι η πλήρης κατοχύρωση των έκτακτων παροχών με τη μορφή μετοχών, η απόκτηση των οποίων έχει αναβληθεί. Στον βαθμό που πληρούνται οι προϋποθέσεις απόδοσης, οι παροχές του προγράμματος απόκτησης μετοχών επιμερίζονται αναλογικά για τις παρασχεθείσες υπηρεσίες κατά την περίοδο εργασιακής απόδοσης και χορηγούνται στη συνήθη ημερομηνία κατοχύρωσης.

Η Επιτροπή διατηρεί τη διακριτική ευχέρεια όσον αφορά στη μεταχείριση των αποχωρούντων με το σκεπτικό ότι τα γεγονότα και οι περιστάσεις κάθε περίπτωσης είναι μοναδικές δίνοντας τη δυνατότητα διαφοροποίησης μεταξύ «καλών» και «κακών» αποχωρούντων και αποφεύγοντας τη «χρηματική ποινή». Σε περίπτωση εξόδου, η Επιτροπή θα εξετάζει τις ατομικές περιστάσεις· οποιονδήποτε ελαφρυντικό παράγοντα που μπορεί να είναι σχετικός· την κατάλληλη θέση, είτε προβλέπεται εκ του νόμου, είτε από τη σύμβαση· την προκύπτουσα από τα έγγραφα του προγράμματος θέση και τις απαιτήσεις της επιχείρησης για επιτάχυνση των αλλαγών.

Μεταβολή Ελέγχου

Στην περίπτωση μεταβολής ελέγχου, η Επιτροπή θα προσδιορίσει την κατάλληλη αντιμετώπιση των μη κατοχυρωμένων παροχών του προγράμματος απόκτησης μετοχών, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους σχετικούς παράγοντες τη δεδομένη χρονική στιγμή, συμπεριλαμβανομένης της απόδοσης που επιτεύχθηκε έως την ημερομηνία μεταβολής του ελέγχου και το χρονικό διάστημα που παρήλθε από τη χορήγηση της παροχής. Οι μετοχές που αποκτήθηκαν βάσει του βραχυπρόθεσμου προγράμματος κινήτρων, των οποίων η διανομή αναβλήθηκε, θα κατοχυρώνονται πλήρως.

Προσέγγιση για την πρόσληψη και τις προαγωγές

Το πακέτο πρόσληψης για νέο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να καθορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας.

Κατά την πρόσληψη, η σταθερή αμοιβή μπορεί να ορίζεται σε χαμηλότερα επίπεδα από αυτά της αγοράς με σταδιακές αυξήσεις καθώς το εκτελεστικό μέλος θα αποκτά εμπειρία.

Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές θα αντανακλούν την χρονική περίοδο παροχής υπηρεσιών κατά το έτος.

Το σύνηθες ετήσιο όριο παροχών του ΜΠΚ είναι 150% επί της ονομαστικής αξίας της σταθερής αμοιβής σε ένα οικονομικό έτος (η ονομαστική αξία είναι η αγοραία αξία των μετοχών δυνάμει παροχής κατά τον χρόνο χορήγησής τους). Στην πολιτική προσλήψεων προβλέπεται υψηλότερο όριο ύψους 200% επί της σταθερής αμοιβής (ονομαστική αξία) σε εξαιρετικές περιπτώσεις ώστε η Εταιρεία να μπορεί να προσελκύει και να εξασφαλίζει τον κατάλληλο υποψήφιο, εφόσον απαιτείται.

Σε περίπτωση εσωτερικής μετακίνησης, θα επιτρέπεται συνήθως η διατήρηση οποιουδήποτε στοιχείου μεταβλητής αποδοχής που έχει χορηγηθεί σε σχέση με την προηγούμενη θέση του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τους όρους του εν λόγω στοιχείου.

Η Πολιτική επιτρέπει στην Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο να συμπεριλάβει οποιοδήποτε επίδομα κρίνουν κατάλληλο για ένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει επιδόματα, όπως για τη μεταγκατάσταση, τη στέγαση ή σχολικά έξοδα. Για τον καθορισμό του πακέτου παροχών, κυριάρχο μέλημα της Εταιρείας θα είναι να καταβάλλει μόνο αυτό που θεωρείται απαραίτητο και ενδεδειγμένο λαμβάνοντας υπόψη τη σπουδαιότητα της εξασφάλισης του κατάλληλου υποψηφίου για τη θέση εργασίας.

REDS A.E

Ερμού 25, 145 64, Νέα Κηφισιά

Εθνική Οδός Αθηνών – Λαμίας, Κόμβος Ολυμπιακού Χωριού

Τηλ.: +30 210 8184800, Fax: +30 210 8184801, E-mail: reds@ellaktor.com

A.Φ.Μ.: 094007180, ΔΟΥ: Φ.Α.Ε. Αθηνών, Αριθμός Γ.Ε.ΜΗ.: 000224701000

και ενεργώντας προς το συμφέρον των μετόχων της Εταιρείας περιορίζοντας παράλληλα ορισμένες παροχές σε μια συγκεκριμένη περίοδο, εφόσον είναι δυνατόν.

Κατά την πρόσληψη, η Εταιρεία μπορεί να καταβάλει αποζημίωση απώλειας κινήτρων (ή επιδομάτων) ως διαφυγόντα λόγω μετακίνησης σε νέο εργοδότη. Οι νέες παροχές θα λαμβάνουν υπόψη τη διάρθρωση των απολεσθεισών παροχών (σε μετρητά ή μετοχές), το απολεσθέν ποσό ή αριθμό, τον βαθμό στον οποίον ισχύουν οι όροι απόδοσης, την πιθανότητα εκπλήρωσης τυχόν υφιστάμενων όρων απόδοσης και τον χρόνο που υπολείπεται για την κατοχύρωση. Αυτές οι νέες παροχές είναι συμπληρωματικές προς τα συνήθη (και εξαιρετικά) όρια παροχών που ορίζονται στον πίνακα της Πολιτικής.

7. Πολιτική αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά τον ορισμό των επιπέδων αμοιβών του Συμβουλίου για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά στις εταιρείες ανάλογου μεγέθους και δομής. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν τη βασική αμοιβή και τους καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές για την άσκηση προεδρίας επιτροπών ή συμμετοχής σε αυτές. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έχουν δυνατότητα συμμετοχής σε κανένα πρόγραμμα παροχής κινήτρων.

Ο παρακάτω πίνακας προσδιορίζει την πολιτική αποδοχών για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του μη εκτελεστικού Προέδρου του Συμβουλίου.

Διάρθρωση και καταβολή αποδοχών

Καθορισμός του επιπέδου αποδοχών

Αμοιβές

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται βασική αμοιβή η οποία είναι σταθερή και καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω σταθερές αμοιβές καλύπτουν τον χρόνο παράστασης σε έως οχτώ (8) συνεδριάσεις Συμβουλίου και περιλαμβάνεται ο χρόνος μετακινήσεων και προετοιμασίας.

Συμπληρωματικές αμοιβές καταβάλλονται στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για πρόσθετες συνεδριάσεις του Συμβουλίου, με τον μέγιστο αριθμό αμειβομένων συνεδριάσεων να είναι πέντε (5), συμπεριλαμβανομένου του χρόνου μετακινήσεων και προετοιμασίας.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή ή την άσκηση προεδρίας σε Επιτροπές.

Στον μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο παρέχεται προσωρινό επίδομα, καθώς και παροχές, είτε μέσω σύμβασης που θα συναφθεί κατά τις διαδικασίες των άρθρων 99 επ. του Ν. 4548/2018 είτε ως επιπρόσθετη έκτακτη αμοιβή μέλους Δ.Σ., δεδομένου ότι δραστηριοποιείται περαιτέρω του αναμενόμενου για μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, καθώς κατέχει τη θέση του Υπευθύνου Οικονομικών Υπηρεσιών της Εταιρείας.

Το επίδομα αυτό είναι προσωρινό και παύει να ισχύει με την ολοκλήρωση των τρεχόντων καθηκόντων του.

Δεν παρέχονται μεταβλητές αποδοχές βάσει απόδοσης ή επιδόματα σύνταξης στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ασφάλιση αστικής ευθύνης

Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση αστικής ευθύνης για την προστασία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει, ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται στα 10 εκατ. ευρώ ανά αξίωση.

Έξοδα

Τα εύλογα επαγγελματικά έξοδα που πραγματοποιούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους δύνανται να καταβάλλονται από την Εταιρεία.

Τα εύλογα επαγγελματικά έξοδα δύνανται να περιλαμβάνουν ενδεικτικά τα εξής: τα έξοδα ταξιδιού και διαμονής για την παράσταση σε συνεδρίαση του Συμβουλίου και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας καταβάλλονται σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική εξόδων της Εταιρείας· η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης· η αγορά αναγνωστικού υλικού προκειμένου να διασφαλιστεί η ενημέρωση για σχετικά θέματα λαμβάνοντας υπόψη οποιαδήποτε ισχύουσα εσωτερική πολιτική.

Διαδικασία και έλεγχος πληρωμών

Οι βασικές αμοιβές και τα έξοδα δύνανται να καταβάλλονται σε μηνιαία βάση ή σε άλλα απώτερα τακτά χρονικά διαστήματα εντός της οικείας χρήσης, τα οποία δύνανται να καθορίσει το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής.

Εάν οι αμοιβές καταβάλλονται μετά από αίτημα του μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου σε νόμισμα, καταβάλλονται με την ισχύουσα ισοτιμία κατά τον

Το ανώτατο ποσό των ετήσιων συνολικών βασικών αμοιβών θα καθοριστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής. Δεν υφίσταται προκαθορισμένο επίπεδο ετήσιας αμοιβής ή αύξησης της αμοιβής ούτε και προκαθορισμένο ανώτατο επίπεδο αμοιβής. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθοδηγείται από το γενικό επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων που επικρατούν στην αγορά μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η αγορά αναφοράς των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τον καθορισμό και την αύξηση των αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα είναι συνήθως εταιρείες ανάλογου μεγέθους όσον αφορά τη χρηματιστηριακή αξία, τα έσοδα, τα κέρδη, την πολυπλοκότητα και τη διεθνή διάσταση της επιχείρησης, καθώς και τυχόν άλλοι παράγοντες που κρίνονται σχετικοί από το Διοικητικό Συμβούλιο, συμπεριλαμβανομένων των επιπέδων αμοιβής των μελών του ΔΣ σε χώρες όπου μπορούν να προσληφθούν μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι αμοιβές και αυξήσεις των αμοιβών θα προσδιορίζονται λαμβάνοντας υπόψη τα εξής:

- τις τιμές αγοράς,
- την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να προσληφθούν με τις σχετικές δεξιότητες, την ποικιλομορφία, τις γνώσεις και την εμπειρία για το Συμβούλιο·
- τον χρόνο απασχόλησης για τη θέση·
- τυχόν διεύρυνση του επιπέδου, του αντικειμένου ή των αρμοδιοτήτων της θέσης·
- οποιαδήποτε ανάγκη πρόσληψης μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου με συγκεκριμένα προσόντα και εμπειρία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί επίσης να καθιερώσει επίπεδα αμοιβών για νέες θέσεις ή νέες συμπληρωματικές αμοιβές για ορισμένες

Διάρθρωση και καταβολή αποδοχών**Καθορισμός του επιπέδου αποδοχών**

χρόνο της πληρωμής ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο η Εταιρεία θεωρεί εύλογο. Οι αμοιβές επανεξετάζονται, αλλά δεν αυξάνονται απαραίτητα, σε ετήσια βάση.

Πτυχές υφιστάμενων θέσεων που έχουν θεσπιστεί εντός της Εταιρείας. Εφόσον εισαχθούν οι εν λόγω αμοιβές, θα γνωστοποιούνται πλήρως στην Έκθεση Αποδοχών.

Διορισμός και παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας

Σύμφωνα με το καταστατικό της Εταιρείας, τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διορίζονται για μια καθορισμένη περίοδο πέντε (5) ετών και είναι απεριοριστως επανεκλέξιμα.

Με το διορισμό νέου μη εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η αμοιβή θα συμφωνείται δυνάμει της εκάστοτε ισχύουσας πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας. Καμία αμοιβή δεν είναι καταβλητέα με την παύση, εκτός από τις αμοιβές αυτές που καταβάλλονται έως την ημερομηνία της παύσης.

8. Πολιτική για τους εξωτερικούς διορισμούς εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Υπό την προϋπόθεση της συγκατάθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, τα εκτελεστικά και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να αποδέχονται θέσεις εξωτερικών μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου και να διατηρούν τις πληρωτέες αμοιβές για τους εν λόγω διορισμούς.

Οποιαδήποτε κατευθυντήρια γραμμή ή κανονισμός βάσει εφαρμοστέου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ή κατευθυντήρια γραμμή ή κανονισμός Θεσμικού Επενδυτή ή Παρόχου Υπηρεσιών Πληρεξουσιότητας (Proxy Voting Agency) σχετικά με τη χρονική δέσμευση και τον αριθμό των θέσεων μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου που δύνανται να αναληφθούν θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και να τηρείται, κατά περίπτωση.

9. Πολιτική για τους διορισμούς εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξαρτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων εταιρειών του Ομίλου REDS

Τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν επιτρέπεται να λαμβάνουν οποιαδήποτε αμοιβή ή επιδόματα ή παροχές συνεπεία του διορισμού τους ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου άλλων εταιρειών του Ομίλου REDS.

Υπό την προϋπόθεση της συγκατάθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε ετήσια βάση, τα μη ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου θα μπορούν να λαμβάνουν αμοιβές ή επιδόματα ή παροχές συνεπεία του διορισμού τους ως μελών Διοικητικού Συμβουλίου άλλων εταιρειών του Ομίλου REDS.

10. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τυχόν δεσμεύσεις που έχουν ήδη συναφθεί με το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Λεπτομέρειες τυχόν σχετικών πληρωμών θα ορίζονται στην Έκθεση Αποδοχών (δυνάμει του άρθρου 112 του Νόμου 4548/2018), εφόσον προκύψουν.