

## ΣΧΕΔΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρία «ΑΕΓΕΚ–Ανώνυμη Εταιρία Γενικών Κατασκευών και Ναυτιλιακών, Τουριστικών, Γεωργικών και Δασικών Επιχειρήσεων» και τον διακριτικό τίτλο «ΑΕΓΕΚ» (εφεξής «Εταιρία»), με πρώην ΑΡ.Μ.Α.Ε. 13262/06/Β/86/15 και Αρ. ΓΕΜΗ 3214301000, θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της, σύμφωνα με τα άρθρα 110 & 111 του Ν. 4548/2018.

### 2. ΣΚΟΠΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στόχος της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση των αποδοχών, εκείνων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν αμείβονται για τις υπηρεσίες τους προς την εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, με τρόπο που να διατηρείται η στελέχωσή της από ικανά και έμπειρα στελέχη που έχουν τις ειδικές ικανότητες, δεξιότητες αλλά και την επαγγελματική εμπειρία και τεχνογνωσία ώστε να ανταποκρίνονται επιτυχώς στη διεκπεραίωση διοικητικών καθηκόντων, σύμφωνα με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρίας και των μετόχων της.

Παράλληλα η πολιτική αυτή συμβάλλει στη μακροπρόθεσμα συνετή και χρηστή διαχείριση της εταιρίας και την αποτροπή ή την ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων που αποβαίνουν σε βάρος της ορθής διαχείρισης.

Στο πλαίσιο αυτό, η πολιτική αποδοχών της εταιρίας είναι σύμφωνη και συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της αξίας και τη βιωσιμότητα της εταιρίας.

### 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

**3.1.** Η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται αποκλειστικά στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, αλλά δύναται να λαμβάνουν αμοιβή για τυχόν παρεχόμενες υπηρεσίες προς την εταιρία, βάσει ειδικής σχέσης όπως ενδεικτικά από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 99 έως 101 του Ν. 4548/2018.

**3.2.** Για τη διαμόρφωση των αποδοχών των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών λαμβάνεται υπόψη μία δίκαιη και ανάλογη αμοιβή τους σε σχέση με το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τις δραστηριότητες της εταιρίας και το χρόνο που διαθέτουν τα μέλη αυτά για τους σκοπούς αυτούς. Παράλληλα, λαμβάνεται υπόψη η οικονομική κατάσταση της εταιρίας, αλλά και μία εύλογη αναλογία με το μέσο όρο των αποδοχών των

εργαζόμενων στην εταιρία. Επίσης λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο των αποδοχών των στελεχών σε Ελληνικές και Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του αντίστοιχου προς την εταιρία τομέα δραστηριοποίησης, συνεκτιμώντας ταυτόχρονα το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και την επαγγελματική εμπειρία του εκάστοτε στελέχους.

#### **4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

##### **4.1. Αποδοχές**

Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, άμεσα ή έμμεσα, σε αντάλλαγμα των παρεχομένων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών.

Δεν έχουν θεσπιστεί υπέρ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) δικαιώματα προαίρεσης, δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης των μετοχών της εταιρίας, δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της εταιρίας ή άλλου είδους δικαιώματα, επιδόματα ή μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές. Επίσης δεν έχουν θεσπιστεί συνταξιοδοτικά προγράμματα ή προγράμματα ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή άλλα παρόμοια φύσης προγράμματα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

##### **4.2. Δομή αποδοχών**

Για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής οι όροι «σταθερές» και «μεταβλητές» αποδοχές έχουν την ακόλουθη έννοια:

- *Σταθερές αποδοχές* θεωρούνται αυτές που είναι ανεξάρτητες των επιδόσεων των μελών, συνδεδεμένες με ένα ελάχιστο αριθμό παραστάσεων σε Διοικητικά Συμβούλια της εταιρίας.
- *Μεταβλητές αποδοχές* θεωρούνται οι πρόσθετες (έμμεσες) πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εξαρτώνται από τη χρήση των παροχών που διαθέτει η εταιρία στα μέλη του Συμβουλίου για τη διεκπεραίωση των διοικητικών καθηκόντων τους.

##### **4.3. Ύψος αποδοχών**

Η εταιρία αμείβει με σταθερές αποδοχές τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, οι οποίες είναι αποσυνδεδεμένες από τις επιδόσεις της εταιρίας, αλλά εν πάση περιπτώσει, εύλογες και ανταγωνιστικές, για να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες διοικητικές ικανότητες, την κατάρτιση και την εμπειρία, ώστε να ανταποκρίνονται στη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους που αφορούν στην χάραξη της γενικής πολιτικής της εταιρίας.

Η παρούσα πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα μέλη του Συμβουλίου στοχεύοντας στη διασφάλιση της μακροπρόθεσμα συνετής και χρηστής διαχείρισης της εταιρίας, δεδομένου ότι το προσωπικό οικονομικό συμφέρον διοικητικών στελεχών που συνδέεται με τις μεταβλητές αποδοχές ενδέχεται να έρθει σε σύγκρουση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρίας.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, όπως προαναφέρθηκε, αμείβονται με σταθερές αποδοχές ετησίως, που έχουν προσδιοριστεί με βάση το χρόνο ενασχόλησης τους, με κατ' ελάχιστον 2 παραστάσεις σε Διοικητικά συμβούλια κατά μήνα, αλλά και με βάση τη γνώση και εμπειρία τους μέχρι του ποσού 16.800,00 €/ ετησίως δι' έκαστον.

Η αυτή ως άνω αμοιβή αφορά και τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου (που δεν αποτελεί μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας).

#### **4.4. Τρόπος καταβολής αμοιβής**

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής στα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

#### **5. ΘΕΣΗ ΣΕ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ**

Η παρούσα πολιτική αποδοχών άτυπα έχει εφαρμοστεί κατά τις προηγούμενες τουλάχιστον 2 χρήσεις, ενώ πλέον έχει καταρτισθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας και θα τεθεί και τυπικά σε εφαρμογή, μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρίας της 10.09.2019 ή όποια μετ' αναβολή Συνέλευση εγκριθεί. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η εταιρία υποχρεούται να υποβάλλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση σε Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Σε περίπτωση κατά την οποία η εταιρία διαθέτει εγκεκριμένη από Γενική Συνέλευση πολιτική αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η εταιρία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και να υποβάλλει αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

#### **6. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται. Κατ' εξαίρεση και προσωρινά μπορεί να εγκριθεί τέτοια παρέκκλιση, στο βαθμό που αυτή θα κριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο όλως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Μία τέτοια παρέκκλιση δεν θα μπορούσε να υπερβεί κατ' ανώτατο σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) το ανώτατο ύψος των αποδοχών της παραγράφου 4.3 ανωτέρω.

Η παρέκκλιση αυτή θα γνωστοποιηθεί στην επόμενη Γενική Συνέλευση των μετόχων και θα αιτιολογηθεί προσηκόντως, μέσω της Έκθεσης Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 112 Ν. 4548/2018.

**7. ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ.**

Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών της εταιρίας, μαζί με την ημερομηνία εγκρίσεώς της και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρίας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.