

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
(Άρθρα 110 - 112 του Ν. 4548/2018)

όπως εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων
της 22ας Οκτωβρίου 2020

ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ 2020	ΕΚΔΟΣΗ 1
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΜΟΙΒΩΝ & ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ INTRACOM HOLDINGS	ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ INTRACOM HOLDINGS

Πολιτική Αποδοχών

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») ετέθη σε ισχύ κατόπιν έγκρισης από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της INTRACOM HOLDINGS (στο εξής «INTRACOM HOLDINGS» ή «Εταιρεία») της 22ας Οκτωβρίου 2020 σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 (άρθρο 110 παρ. 2) και η διάρκειά της δε μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση, ενώ δύναται να αναθεωρηθεί και/ή να τροποποιηθεί νωρίτερα με σχετική απόφαση επόμενης Γενικής Συνέλευσης.

Η «Πολιτική Αποδοχών» ισχύει για όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και τους Γενικούς Διευθυντές, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο καθώς και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ευθυγραμμίζοντας τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών με τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου καθώς και το εταιρικό συμφέρον.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της INTRACOM HOLDINGS και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερόμενων μερών, όπως είναι οι υπάλληλοι.

Η Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις νομικές απαιτήσεις και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ελληνικό και το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο. Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, εξυπηρετώντας το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο, το στρατηγικό όραμα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.intracom.com).

2. Καθορισμός, Αναθεώρηση και Εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 25), το Ν. 4548/2018 (άρθρα 109-112) και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται αυτοβούλως και κατ' επιταγήν των διατάξεων των Ν. 3016/2002 και 4548/2018.

Η Επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων (στο εξής η «Επιτροπή»), υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Όταν συμφωνηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο, η τελική Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, υποβάλλονται στις εκ του Νόμου προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας και συγχρόνως καθίστανται και διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της. Σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία στη Γενική Συνέλευση για τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση. Μέχρις εγκρίσεως της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών από την επόμενη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία θα καταβάλλει αμοιβές μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις.

Η Επιτροπή αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας εξασφαλίζοντας συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της έτσι ώστε να αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της, όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην αναθεώρηση πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό.

Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών των συνθηκών επί τη βάση των οποίων δομήθηκε η Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση

3. Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση ομάδων και τμημάτων της Εταιρείας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Επιπλέον, η Επιτροπή δύναται να λάβει υποστήριξη από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους, με στόχο τη αναδιαμόρφωση ενός ανταγωνιστικού μείγματος

αποδοχών, σύμφωνα με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και έχοντας ως στόχο τη προσέλκυση και διατήρηση των Μελών του Δ.Σ.

Η Πολιτική Αποδοχών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- την αρχή της διαφάνειας, με την υιοθέτηση απλής δομής αποδοχών προκειμένου όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να εντοπίζουν με ευκολία τις αποδοχές των Μελών του Δ.Σ.
- την εναρμόνιση των στόχων, κινήτρων και συμφερόντων των Μελών του Δ.Σ., των μετόχων της Εταιρείας και εν γένει όλων των εργαζομένων της
- την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης, καθώς η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας
- τη διατήρηση και προσέλκυση των κατάλληλων Μελών του Δ.Σ. καθώς οι αμοιβές και παροχές λαμβάνουν υπόψη το γνωσιακό τους επίπεδο, τις δεξιότητές τους, τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους
- την εναρμόνιση των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις εν γένει επικρατούσες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες
- οι αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται δε άμεσα με την συνεισφορά τους και είναι πλήρως απαλλαγμένες από πάσα διαδικασία μπορεί να εκθέσει την Εταιρεία σε υπερβολικούς κινδύνους
- η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ., όπως και όλων των εργαζομένων, έχει ως βάση της την αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι προστατεύει τα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η Επιτροπή και το Δ.Σ. ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

4. Συνιστώσες Αποδοχών (Αμοιβών/Παροχών) που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει κάθε είδους αποδοχή, δηλ. αμοιβές και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Ενδεικτικά, οι αμοιβές και παροχές που εμπíπτουν στην παρούσα, δύναται να περιλαμβάνουν χρηματικές απολαβές, δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν. 4548/2018, ως εκάστοτε ισχύει), έξοδα παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., χορήγηση οικειοθελών παροχών (όπως π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο, συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια) κ.τ.λ.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς. Ειδικότερα:

4.1. Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. σήμερα κατέχουν τις παρακάτω θέσεις:

- Πρόεδρος Δ.Σ.
- Α' Αντιπρόεδρος Δ.Σ. & Διευθύνων Σύμβουλος

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της παρούσας περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αμοιβές, τις μεταβλητές αμοιβές, παροχές σε είδος, αμοιβές για τον χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και λοιπά επιχειρηματικά έξοδα/δαπάνες.

(α) Σταθερές αμοιβές

Οι σταθερές αμοιβές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Οι αμοιβές αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε παρόμοιες επιχειρήσεις του κλάδου, αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας. Η ετήσια σταθερή αμοιβή καθορίζεται σύμφωνα με τους όρους της αντίστοιχης ατομικής σύμβασης εργασίας και υπόκειται σε όλες τις νόμιμες κρατήσεις και επιβαρύνσεις.

Σε περίπτωση που η Εταιρεία θελήσει να προβεί στην κατάρτιση σύμβαση παροχής υπηρεσιών ή οποιασδήποτε άλλης ειδικής σχέσης του άρθρου 109 παρ. 3 του Ν. 4548/2018, όπου θα

καταβάλλονται αμοιβές σε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα Πολιτική, θα εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 99-101 Ν. 4548/2018.

Επιπρόσθετα, τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους και διευθυντικές θέσεις σε θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου, αμείβονται μέσω συμβάσεων αορίστου χρόνου που έχουν υπογράψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα.

(β) Μεταβλητές αμοιβές

Τα είδη μεταβλητών αποδοχών που δύναται να καταβληθούν σε δικαιούχους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής είναι οι εξής:

(β.ι.) Διανομή Κερδών

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας προβλέπεται η χορήγηση αμοιβών από τα κέρδη της Εταιρείας, με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 109 παρ. 2 Ν. 4548/2018.

Το ετήσιο συνολικό ποσό προς διανομή που εμπίπτει στην παρούσα Πολιτική και θα χορηγηθεί ως αμοιβή στα Μέλη του Δ.Σ., δεν δύναται να υπερβαίνει ένα εύλογο ποσοστό επί των κατά περίπτωση διανεμόμενων κερδών της Εταιρείας, το οποίο θα εγκρίνεται κατά περίπτωση από το Δ.Σ. και εν συνεχεία από τη Γ.Σ., σε συνάρτηση και με τη μερισματική πολιτική.

Η κατανομή των αμοιβών της παρούσας μεταβλητής αμοιβής θα προτείνεται από την Επιτροπή και θα εγκρίνεται από το Δ.Σ.

(β. ii.) Πλαίσιο Παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (bonus)

Σε περίπτωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων σε επιλεγμένες δραστηριότητες της Εταιρείας προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων μεταβλητών αμοιβών (bonus) κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου με σχετική εισήγηση της Επιτροπής.

Κατά την έναρξη κάθε χρήσης η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και επίτευξης συγκεκριμένων στόχων στα πλαίσια του επιχειρησιακού προγράμματος της Εταιρείας. Οι στόχοι δύναται να σχετίζονται με τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA, EBIT) ή με ατομικούς στόχους που τέθηκαν σε συγκεκριμένα μέλη του Δ.Σ.

Στο τέλος της χρήσης η Επιτροπή αξιολογεί την επίτευξη των στόχων και εισηγείται την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών (bonus).

(β. iii.) Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών

κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 Ν. 4548/2018, δύναται να θεσπισθεί Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα Μέλη του Δ.Σ. και σε ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

Κατά το χρόνο έγκρισης της παρούσας, δεν έχει αποφασιστεί τέτοιο Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών.

(γ) Αμοιβές για συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Οι αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών του και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται και ορίζεται για κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. κατά μέγιστο, στο ποσό των ευρώ 3.000, μηνιαίως. Το εν λόγω ύψος αμοιβών δύναται να αναθεωρείται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Οι αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

(δ) Πρόσθετες παροχές (Παροχές σε είδος)

Με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, δύναται να χορηγούνται στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., οι κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος:

- εταιρικό όχημα Ι.Χ.
- εταιρική πιστωτική κάρτα
- ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής/επαγγελματικής ευθύνης
- συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με ανώτατο ποσοστό εισφοράς Εταιρείας και μέλους Δ.Σ. 10% εκάστου μέρους.

Διευκρινίζεται ότι οι εν λόγω παροχές σε είδος αποτελούν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, οι οποίες καταβάλλονται χάριν ελευθεριότητας και δεν προσμετρώνται, ούτε προσαυξάνουν τις σταθερές αποδοχές του μισθού. Οι ως άνω παροχές σε είδος μπορούν να τροποποιηθούν ή να ανακληθούν εν μέρει ή εν όλω από την Εταιρεία, κατά την κυρίαρχη κρίση αυτής.

(ε) Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει επιχειρηματικά έξοδα και δαπάνες των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. που είναι απαραίτητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

(στ) Τα Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν δικαιούνται οιαδήποτε αποζημίωση για την απώλεια της ιδιότητάς τους αυτής. Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. που απώλεσε την ιδιότητά του κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρήσης δεν δικαιούται οιαδήποτε αμοιβή σχετιζόμενη με την επίτευξη στόχων ή άλλη μεταβλητή αμοιβή για την, μετά την απώλεια της ιδιότητάς του, περίοδο.

4.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν βασική αμοιβή που καθορίζεται με ειδική απόφαση της Τ.Γ.Σ., η οποία αντανακλά το χρόνο απασχόλησής τους και τα καθήκοντά τους και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτόν ακριβώς το λόγο τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δεν δικαιούνται μεταβλητές αμοιβές συνδεδεμένες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με την μετοχή της Εταιρείας. Ειδικότερα :

(α) Αμοιβές

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ., είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του και την εν γένει εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και ορίζεται, κατά μέγιστο, για κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος στο ποσό των ευρώ 3.000, ανά μήνα. Το εν λόγω ύψος αμοιβών δύναται να αναθεωρείται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., συμ/νων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών, υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές α) για ρόλους που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεών τους ως μελών του Δ.Σ., υπό τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 - 101 Ν. 4548/2018 και β) για ρόλους ευθύνης σε θυγατρικές εταιρείες, δυνάμει συμβάσεων που έχουν συνάψει με τα εν λόγω νομικά πρόσωπα. Στις περιπτώσεις αυτές η Εταιρεία δύναται, κατ' εξαίρεση, να χορηγεί τις πρόσθετες παροχές που περιγράφονται στο άρθρο 4.1 (δ).

Με την επιφύλαξη του, ως κατωτέρω, (β) Λοιπές Παροχές / Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες, δεν παρέχονται στο πλαίσιο της παρούσας, άλλου είδους αμοιβές στα Μη Εκτελεστικά Μέλη.

(β) Λοιπές Παροχές/Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Αυτές οι δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα μετακινήσεων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ. Τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. εγκρίνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Επίσης, η Εταιρεία δύναται να χορηγεί στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., τις κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος : Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, καθώς και συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης ως Μελών Δ.Σ.

4.3. Γενικοί Διευθυντές (Μη μέλη Δ.Σ.)

Η Εταιρεία αναθέτει καθήκοντα Γενικού/ών Διευθυντή/ών σε στελέχη της που αναλαμβάνουν επικεφαλής επιτελικών μονάδων της Εταιρείας. Τα εν λόγω στελέχη δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Αναφορικά με τις αμοιβές των Γενικών Διευθυντών ισχύουν οι όροι της παρούσας Πολιτικής για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σε Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ., εξαιρουμένης της διανομής κερδών.

5. Διάρκεια Συμβάσεων Εργασίας των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών

Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών θα καθορίζεται κάθε φορά, ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου, κατά περίπτωση, με απόφαση του Δ.Σ., κατόπιν Εισήγησης της Επιτροπής.

6. Όροι λήξης Συμβάσεων - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με Εκτελεστικό Μέλος Δ.Σ. ή με Γενικό Διευθυντή, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται, είτε όπως ορίζει η σχετική Εργατική Νομοθεσία, είτε όπως έχει καθοριστεί συμβατικά, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Δ.Σ. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης.

7. Πολιτική αναφορικά με τους διορισμούς σε τρίτες εταιρείες

Σε συμμόρφωση προς τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, τα Μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να δηλώνουν στον Πρόεδρο του Δ.Σ. κάθε συμμετοχή τους σε Διοικητικά Συμβούλια ή άλλης μορφής διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων - φορέων οιοδήποτε χαρακτήρα και αντικειμένου, καθώς και κάθε άλλη σχέση ή/και δραστηριότητα που πιθανολογούν ότι συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Τα υποψήφια Μέλη υποχρεούνται να γνωστοποιούν τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις οποιασδήποτε μορφής σε άλλες εταιρείες, αλλά και σε οντότητες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πριν από την τοποθέτησή τους στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. που προτίθεται να αναλάβει θέση Μη Εκτελεστικού σε Δ.Σ. άλλης, μη συνδεδεμένης εταιρείας, υποχρεούται να εξασφαλίσει προηγουμένως την έγκριση του Δ.Σ. της πρώτης. Το Διοικητικό Συμβούλιο μεριμνά για την αποτελεσματική διαχείριση τυχόν

σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ Μελών του και της Εταιρείας και την προστασία του απορρήτου κρίσιμων πληροφοριών που μπορεί να επηρεάσουν την τιμή τής μετοχής, την εικόνα, τη λειτουργία και την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας.

Τα Μέλη του Δ.Σ. δύναται να εκλέγονται σε Δ.Σ. συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της Εταιρείας ή/και να συνάπτουν συμβάσεις εργασίας/ανεξαρτήτων υπηρεσιών με αυτές και να λαμβάνουν αποδοχές από αυτές.

Σε κάθε περίπτωση, τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να επιδεικνύουν «επιμέλεια συνετού επιχειρηματία», δηλαδή να αφιερώνουν όλο το χρόνο που απαιτείται για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας, να ενεργούν με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και ευθυκρισία και να αποφεύγουν πράξεις και ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας και έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντά της.

8. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Δ.Σ., έπειτα από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, πεισθεί ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της Εταιρείας στο σύνολό της, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα ότι είναι προς το όφελος των μετόχων της. Ενδεικτικά, μια τέτοια ειδική εξαίρεση μπορεί να είναι η παροχή ειδικού bonus για αξιοσημείωτη υπέρβαση στόχων που αφορούν την κερδοφορία ή/και άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, ακολουθώντας πάντα τις ανάλογες προτάσεις της Επιτροπής, και να συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.

9. Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται στα Διοικητικά Συμβούλια και θυγατρικών και λοιπών συνδεδεμένων εταιρειών της INTRACOM HOLDINGS μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αμοιβές από τα εν λόγω νομικά πρόσωπα.

10. Ετήσια Έκθεση αποδοχών Μελών Δ.Σ.

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν· 4548/2018, το Δ.Σ. της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή Έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν· 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Στην Έκθεση θα περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα πολιτική αποδοχών, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ..

Η Έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική.

Η Έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης αποδοχών στο διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η Έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Δ.Σ. κατά την έννοια Ευρωπαϊκού 11 Κανονισμού (ΕΕ) Προστασίας Προσωπικών δεδομένων 2016/679.

11. Προηγούμενες συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, παρέχεται εξουσιοδότηση στην Εταιρεία να τηρήσει τους όρους των συμβάσεων εργασίας ή/και τυχόν δεσμεύσεις περί συνέχισης καταβολής αμοιβών προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν ήδη εγκριθεί από την Γενική Συνέλευση πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής.

12. Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου.