



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σεπτέμβριος 2025

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2.	ΑΡΧΕΣ.....	3
3.	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	4
4.	ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	4
5.	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	5
6.	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	6
7.	ΛΗΞΗ ΘΗΤΕΙΑΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ.....	7
8.	ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ.....	7
9.	ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	7
10.	ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	8
11.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	8
12.	ΔΙΑΡΚΕΙΑ.....	9

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- 1.1 Η Εταιρεία «CPLP SHIPPING HOLDINGS PLC» (η «**Εταιρεία**») θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (η «**Πολιτική**») σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 σχετικά με τα δικαιώματα των μετόχων, με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων.
- 1.2 Λόγω της εισαγωγής κινητών αξιών της Εταιρείας στο Χρηματιστήριο Αθηνών, η παρούσα Πολιτική στηρίζεται στις βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και αντικατοπτρίζει τις τρέχουσες διευθετήσεις για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας.
- 1.3 Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 26.9.2025 κατόπιν έγκρισης αυτής με την από 01.9.2025 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, σε συνέχεια της από 01.9.2025 αρχικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας.

2. ΑΡΧΕΣ

Σκοπός της Πολιτικής είναι η προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής, της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας καθώς και η ενίσχυση της διαφάνειας.

- 2.1 **Αναλογικότητα:** Η Πολιτική στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι αποδοχές που καταβάλλονται οφείλουν να τελούν σε αναλογία με το μέγεθος, τη δραστηριότητα, φύση και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας.
- 2.2 **Προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών:** Η Εταιρεία διαμορφώνει την Πολιτική κατά τρόπο ώστε να προσελκύει σε μακροπρόθεσμη βάση ικανά στελέχη και να δίνει κίνητρα διατήρησης των στελεχών. Στο πλαίσιο αυτό λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία και η αμοιβές αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς, ώστε να προσελκύονται αξιόλογα στελέχη και να παραμένουν και εξελίσσονται στην Εταιρεία, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.
- 2.3 **Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση:** Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο, ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.
- 2.4 **Αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων:** Η Πολιτική είναι σχεδιασμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να μην προκύπτουν συγκρούσεις συμφερόντων και να μην παρέχονται κίνητρα στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα να ευνοούν τα δικά τους συμφέροντα ή αλλότρια συμφέροντα σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας και των επενδυτών της. Σημειώνεται ότι η Εταιρεία έχει υιοθετήσει κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, τα οποία προβλέπονται στο Κεφάλαιο Ζ του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.

- 2.5 **Διαχείριση κινδύνων:** Η Πολιτική Αποδοχών ενθαρρύνει την ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων ώστε να τηρούνται τα επίπεδα ρευστότητας που είναι απαραίτητα για τις δραστηριότητες της Εταιρείας και να μη δημιουργούνται στρεβλά κίνητρα, τα οποία ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Στόχος είναι να δίδονται κίνητρα για την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων, χωρίς να ενθαρρύνεται η υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων.
- 2.6 **Σύνδεση με την απόδοση:** Οι αποδοχές στελεχών στα οποία έχουν ανατεθεί εκτελεστικά καθήκοντα δύνανται να περιλαμβάνουν πέρα από τις σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες προς επιβράβευση ενδεχόμενης εξαιρετικής απόδοσης.
- 2.7 **Μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες στην Εταιρεία:** Η Πολιτική βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τις πρακτικές αποδοχών των εργαζομένων εντός της Εταιρείας, 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 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.
- 2.8 **Διαφάνεια:** Οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν σε επιτροπές της Εταιρείας για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης εμφανίζονται διακριτά στην Έκθεση Αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

- 3.1 Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα κατωτέρω πρόσωπα («**Καλυπτόμενα Πρόσωπα**»): (i) Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου, (ii) Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου (εάν υπάρχει), (iii) Διευθύνων Σύμβουλος (εάν υπάρχει) και (iv) Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και επιτροπών της Εταιρείας.
- 3.2 Ως «αποδοχές» νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, άμεσα από την Εταιρεία ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του εργαζομένου ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης. Οι αποδοχές δύνανται να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης κλπ., καθώς επίσης και από λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.

4. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 4.1 Οι συνιστώσες των αποδοχών διαμορφώνονται κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν τις βασικές αρχές της Πολιτικής

Αποδοχών, όπως η μεγιστοποίηση της απόδοσης, και παράλληλα προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

- 4.3 Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων είναι ενδεικτικά: το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας, η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης (potential), η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης, η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας και η καταβολή δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για την εκάστοτε θέση, η διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία, τυχόν παράλληλη απασχόλησή τους σε συνδεδεμένη εταιρεία, το κλίμα που ισχύει στην οικονομία, καθώς και εξελίξεις σχετικά με την εργατική νομοθεσία.
- 4.4 Επί του παρόντος, η Εταιρεία δεν έχει καθιερώσει δικαιώματα συμμετοχής των Καλυπτόμενων Προσώπων σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.
- 4.5 Επί του παρόντος, η Εταιρεία δεν έχει καθιερώσει προγράμματα συμπληρωματικής σύνταξης ή εθελούσιας αποχώρησης ή πρόωρης συνταξιοδότησης των Καλυπτόμενων Προσώπων.

5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 5.1 Τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν ετήσια σταθερή αμοιβή που αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του, η οποία δεν συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας.
- 5.2 Τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, ώστε να αποφεύγονται συγκρούσεις συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και να διασφαλίζεται η ανεξάρτητη κρίση τους κατά τη λήψη αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου με αντίκτυπο στην Εταιρεία. Το ίδιο ισχύει και για τα μέλη των επιτροπών της Εταιρείας, στο βαθμό που δεν είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και για τους επικεφαλής μη εκτελεστικών λειτουργιών της Εταιρείας.
- 5.3 Τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν μη σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του χωρίς να επηρεάζεται η ανεξαρτησία τους. Η σημαντικότητα της αμοιβής κρίνεται αμφίδρομα: (α) για την Εταιρεία η αμοιβή θεωρείται σημαντική εάν επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας, (β) για το μη Εκτελεστικό Μέλος η σημαντικότητα της αμοιβής κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του (υποψήφιου) μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 6.1 Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αποδοχές για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και στις επιτροπές του.
- 6.2 Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και των Διευθυντικών Στελεχών, εφόσον δοθούν, δύνανται να περιλαμβάνουν σταθερά και, κατά περίπτωση, μεταβλητά μέρη ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα της Εταιρείας. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες εξισορροποούνται κατάλληλα, και ότι η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει σημαντικό ποσοστό των συνολικών αποδοχών. Η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει υπόψη της και τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων.
- 6.3 Οι σταθερές αποδοχές καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών ανάλογου μεγέθους για θέσεις παρόμοιου αντικειμένου και αρμοδιοτήτων και επηρεάζονται από την απόδοση, την εμπειρία, τη θέση και τις αρμοδιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, την απόδοση της Εταιρείας, τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες στην Εταιρεία, τον πληθωρισμό και τις αυξήσεις στην αγορά και τη χώρα κατοικίας του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 6.4 Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά Στελέχη δύνανται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές προκειμένου να επιτυγχάνεται η σύνδεση με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία και διατήρηση μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.
- 6.5 Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων της Εταιρείας και είναι ελεύθερα ανακλητές από την Εταιρεία, η οποία σε κάθε περίπτωση δεν έχει υποχρέωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, εάν τα οικονομικά της μεγέθη δεν το επιτρέπουν.
- 6.6 Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει και μπορεί να συνδέει την αμοιβή των εκτελεστικών μελών με δείκτες σχετικά με θέματα ESG και βιώσιμης ανάπτυξης που θα μπορούσαν να προσδώσουν μακροπρόθεσμη αξία στην Εταιρεία. Στην περίπτωση αυτή, το Διοικητικό Συμβούλιο διασφαλίζει ότι οι δείκτες αυτοί είναι σχετικοί και αξιόπιστοι και προωθούν την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση θεμάτων ESG και βιώσιμης ανάπτυξης.
- 6.7 Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να προβλέπουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή των μεταβλητών αποδοχών, εν όλω ή εν μέρει.
- 6.8 Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης, βάσει των ακόλουθων κριτηρίων:
- απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος του Καλυπτόμενου Προσώπου, το οποίο επέφερε οικονομική ζημία ≥ 5.000 ευρώ, ή
 - σημαντική επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων της Εταιρείας, ή

- κανονιστικές κυρώσεις που επιβάλλονται στην Εταιρεία, στο βαθμό που συνδέονται αιτιωδώς προς πράξη ή παράλειψη Καλυπτόμενου Προσώπου.

7. ΛΗΞΗ ΘΗΤΕΙΑΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

- 7.1 Ως προς τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον αυτά λαμβάνουν αμοιβή, ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της θητείας 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.
- 7.2 Ως προς τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της θητείας τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία λήξης της θητείας του μέλους, με την επιφύλαξη αντίθετης νομοθετικής διάταξης.
- 7.3. Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικών και μη Εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

8. ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

- 8.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καταρτίζει και υιοθετεί την Πολιτική, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και, εφόσον εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.
- 8.2 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα επανεξετάζει την Πολιτική όταν αυτό κριθεί αναγκαίο και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον σε ετήσια βάση σύμφωνα με τα οριζόμενα κατωτέρω στο άρθρο [11.2] της παρούσας Πολιτικής και προτείνει τυχόν τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο.

9. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

- 9.1 Η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.
- 9.2 Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε σε σταθερές είτε σε μεταβλητές αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων, με εξαίρεση το άρθρο 5.2 της παρούσας Πολιτικής, από το οποίο δεν χωρεί παρέκκλιση.
- 9.3 Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και βαρύνει την Εταιρεία μόνο κατόπιν ειδικής έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης.
- 9.4 Κάθε παρέκκλιση από την παρούσα Πολιτική περιλαμβάνεται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

10. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 10.1 Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει και δημοσιεύει ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνονται οι αμοιβές που λαμβάνει κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλεται στην Τακτική Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.
- 10.2 Σε κάθε περίπτωση, η Έκθεση Αποδοχών, για λόγους διαφάνειας, περιλαμβάνει διακριτά για κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου:
- την αμοιβή του ως μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - την αμοιβή του ως μέλους κάποιας επιτροπής του Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κ.ά.),
 - την αμοιβή του για ad-hoc υπηρεσίες που έχει παράσχει,
 - τις τυχόν παροχές ανά είδος, και
 - τις τακτικές αποδοχές καθώς και τις έκτακτες αποδοχές που συνδέονται με την απόδοση, για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- 10.3 Η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

11. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- 11.1 Η διαδικασία που ακολουθείται για την υποβολή της Πολιτικής Αποδοχών προς έγκριση τη Γενική Συνέλευση έχει ως ακολούθως:
- Η Επιτροπή Αποδοχών καταρτίζει σχέδιο Πολιτικής Αποδοχών, αφού ληφθούν υπόψη οι θέσεις του Επικεφαλής του Εσωτερικού Ελέγχου, και υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας προς έγκριση την προτεινόμενη Πολιτική, το οποίο και είναι υπεύθυνο για την αξιολόγησή της.
 - Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει την Πολιτική και την υποβάλλει προς ψήφιση στην Γενική Συνέλευση. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική.
 - Κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, η Πολιτική δημοσιεύεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.
- 11.2 Η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και την εν γένει στρατηγική της Εταιρείας, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

- 11.3 Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ενεργούν ανεξάρτητα όταν εισηγούνται στη Γενική Συνέλευση την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών.

12. ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Η Πολιτική Αποδοχών έχει διάρκεια τεσσάρων (4) ετών από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, εκτός εάν αποφασισθεί νωρίτερα η τροποποίησή της από τη Γενική Συνέλευση. Εφόσον συντρέξει κάποια ουσιώδης μεταβολή ή παρέλθει χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) ετών από την έναρξη ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται ανωτέρω στο άρθρο 11.1 της παρούσας Πολιτικής.