

ΠΡΑΚΤΙΚΟ

**Της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία
«ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**

**της 20ης Ιουνίου 2024
ΑΡ. ΓΕΜΗ 346001000**

Στον Αυλώνα Αττικής σήμερα την 20η Ιουνίου 2024 ημέρα Πέμπτη και ώρα 16:00 μ.μ. στην έδρα της εταιρείας στον Αυλώνα Αττικής, θέση Ντρασέζα, ΒΙ.ΠΑ. Αυλώνα, συνήλθε η Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» που συνεκλήθη νόμιμα κατόπιν της από 30/05/2024 προσκλήσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της.

Στην αρχή της συνεδρίασης αναλαμβάνει προσωρινά ως Πρόεδρος η κ. Άλκηστη Παπαθανασίου ως εκπροσωπούσα τον μεγαλύτερο αριθμό μετοχών της εταιρείας, η οποία ορίζει ως προσωρινό γραμματέα τον παριστάμενο δικηγόρο της εταιρείας κο Παναγιώτη Βασιλείου.

Η προσωρινή Πρόεδρος ανακοινώνει ότι η πρόσκληση τοιχοκολλήθηκε προ (20) είκοσι ημερών σε εμφανές μέρος της Εταιρείας, σαράντα οκτώ (48) ώρες προ της συνεδρίασης της Γ.Σ. καταρτίστηκε και τοιχοκολλήθηκε από το Δ.Σ. σε εμφανές μέρος των γραφείων της Εταιρείας, Πίνακας των κ.κ. Μετόχων.

Η πρόσκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης αναρτήθηκε στο site της εταιρείας www.elton-group.com/el την 30/05/2024, η δε Ετήσια Έκθεση 2023 μετά των οικονομικών καταστάσεων την 26/4/2024

Η πρόσκληση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης αναρτήθηκε στο site του ΓΕΜΗ την 30/05/2024.

Ο Πίνακας των κ.κ. Μετόχων της Εταιρείας που έχουν δικαίωμα να συμμετάσχουν και να ψηφίσουν στην Τακτική Γενική Συνέλευση της 20-06-2024 και οι οποίοι παρίστανται στη σημερινή Τακτική Γενική Συνέλευση έχει ως εξής :

| ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ / ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΜΕΤΟΧΟΥ | ΜΕΤΟΧΕΣ ΤΗΝ τ-5 | Ποσοστό | Ίδια παρουσία / Αντιπρόσωπος |
|----------------------------------|--------------------|------------|---------------------------------|
| Νέστωρ Παπαθανασίου | 9.799.709 | 36,661580% | Άλκηστη Παπαθανασίου |
| Παναγιώτα Παπαθανασίου | 4.008.336 | 14,995540% | Ίδια Παρουσία |
| Ελένη Παπαθανασίου | 3.576.630 | 13,380490% | Άλκηστη Παπαθανασίου |
| Άλκηστη Παπαθανασίου | 2.354.045 | 8,806691% | Ίδια παρουσία |

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------------|
| Ηλέκτρα Παπαθανασίου | 1.569.429 | 5,871373% | Ίδια Παρουσία |
| Κοινή μερίδα – Νέστορας Παπαθανασίου/Ηλέκτρα Παπαθανασίου | 236.018 | 0,882964% | Ηλέκτρα Παπαθανασίου |
| NN Ελληνικό Μετοχικό Μεσαίας & Μικρής Κεφαλαιοποίησης | 306.000 | 1,144773% | Παράσχος Καμάτσος |
| (ΚΕΜ) Παπαθανασίου Νέστωρος – Άλκηστης | 110.000 | 0,411520% | Άλκηστη Παπαθανασίου |
| ALPHA TRUST ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟΥ | 30.440 | 0,113879% | Παράσχος Καμάτσος |
| ALPHA TRUST ECLECTIC BALANCED FUND | 42.000 | 0,157126% | Παράσχος Καμάτσος |
| Καραδήμος Θωμάς Γεώργιος | 82.000 | 0,306769% | Ίδια παρουσία |
| Καραδήμος Χρήστος Θωμάς | 29.000 | 0,108492% | Καραδήμος Θωμάς |
| Καραδήμος Γεώργιος Θωμάς | 28.000 | 0,104750% | Ίδια παρουσία |
| Καραδήμου Ελένη – Σουλτάνα Θωμά | 25.000 | 0,093527% | Καραδήμος Θωμάς |
| Μπινοπούλου Μαρία Χρήστος | 12.000 | 0,044893% | Ίδια παρουσία |
| Παπαγιάννης Αναστάσιος Σπυρίδων | 48.800 | 0,182565% | Ίδια παρουσία |
| Λόζος Γιώργος Ηλίας | 39.753 | 0,148719% | Ίδια παρουσία |
| Παρλάντζας Βασίλειος Σωτήριος | 33.500 | 0,125326% | Ίδια παρουσία |
| Γερογιάννης Αντώνης Κων/νος | 1.000 | 0,003741% | Ίδια παρουσία |
| ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΡΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ : | 22.331.660 | 83,544720% | |
| ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΤΟΧΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ : | 26.730.187 | 100% | |

Από την ανάγνωση του Πίνακα των Μετόχων προκύπτει πως παρίστανται Μέτοχοι που αντιπροσωπεύουν ποσοστό 83,544720% του καταβεβλημένου Μετοχικού Κεφαλαίου, ήτοι παρίστανται 22.331.660 μετοχές επί συνόλου 26.730.187 μετοχών της Εταιρείας.

Κατόπιν η Πρόεδρος ανακοινώνει ότι δεν υφίσταται ένσταση κατά του καταλόγου των κ.κ. Μετόχων.

Μετά ταύτα η Γ.Σ. επικυρώνει τον πίνακα των κ.κ. Μετόχων και προβαίνει στην εκλογή της οριστικής Προέδρου αυτής.

Ως τέτοια εκλέγεται η κ. Άλκηστη Παπαθανασίου. Επίσης δε γραμματέας της Συνέλευσης και ψηφοδέκτης ο κος Παναγιώτης Βασιλείου.

Στην συνέλευση παρίστανται και ο Γενικός Διευθυντής του Ομίλου κος Αθανάσιος Ηλιόπουλος, η Οικονομική Διευθύντρια του Ομίλου κα Άννα Μουρατίδου και ο Υπεύθυνος Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων ο κ. Παράσχος Καμάτσος. Επίσης, παρίσταται ο Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής κος Παναγιώτης Παπαδόπουλος, εκ μέρους της ελεγκτικής εταιρείας ΣΟΛ Α.Ε.Ο.Ε. καθώς και ο εσωτερικός ελεγκτής κος Ράλλης Ρετέλας και ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου κος Ειρηναίος Θεοδώρου.

Υφισταμένης νόμιμου απαρτίας για την συζήτηση και λήψη αποφάσεων επί των θεμάτων της Ημερήσιας Διάταξης η Γ.Σ. εισέρχεται στην συζήτηση των στην Ημερήσια Διάταξη αναγραφόμενων θεμάτων ως κατωτέρω:

ΘΕΜΑ 1ο: Υποβολή και έγκριση των Ετήσιων Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων της Εταιρείας και των Ενοποιημένων Ετήσιων Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων για την εταιρική χρήση 2023(1.1.2023 – 31.12.2023), που συντάχθηκαν με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς, μετά της Ετήσιας Έκθεσης Διαχείρισης του Δ.Σ. και της Έκθεσης Ελέγχου των ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών, καθώς και της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης, σύμφωνα με το Ν. 4548/2018.

Η Πρόεδρος της Γ.Σ. υποβάλει και θέτει υπόψη των κ.κ. Μετόχων τις Ετήσιες Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις της Εταιρείας και τις Ενοποιημένες Ετήσιες Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις για την εταιρική χρήση 2023, που συντάχθηκαν με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς, την Ετήσια Έκθεση Διαχείρισης του Δ.Σ., την Έκθεση Ελέγχου των ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών, καθώς και την δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το Ν.4548/2018 που έχουν ως κατωτέρω :

.....

.....

.....

Μετά από διαλογική συζήτηση, ερωτήσεις που οι κκ Μέτοχοι έθεσαν στην Πρόεδρο της Συνέλευσης, η οποία και απάντησε, το θέμα τέθηκε σε ψηφοφορία και η Γενική Συνέλευση των μετόχων ενέκρινε παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, τις Ετήσιες Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις της Εταιρείας και τις Ενοποιημένες Ετήσιες Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις για την εταιρική χρήση 2023, που συντάχθηκαν με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς, την Ετήσια Έκθεση Διαχείρισης του Δ.Σ. και την Έκθεση Ελέγχου των ανεξάρτητων Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών, καθώς και την δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το Ν. 4548/2018.

ΘΕΜΑ 2ο : Έγκριση της μη διάθεσης των ετήσιων κερδών της χρήσης 2023 (1.1.2023 – 31.12.2023) και έγκριση της μη διανομής μερίσματος χρήσης 2023.

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει το λόγο και αναφέρει ότι τα κέρδη προ φόρων της Εταιρείας για την χρήση 2023 ανήλθαν σε 3.311.338 ευρώ ενώ τα κέρδη μετά από φόρους της Εταιρείας για την χρήση 2023 ανήλθαν σε 2.659.985 ευρώ.

Στη συνέχεια η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης αναφέρει ότι υπάρχει πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας να μη διανεμηθεί στους κ.κ. Μετόχους μέρισμα.

Ακολούθησε διαλογική συζήτηση όπου ορισμένοι εκ των μετόχων εξέφρασαν προβληματισμό για την μη διανομή έστω και ενός μικρού ποσού ως μέρισμα, δόθηκαν εξηγήσεις από την Πρόεδρο της Γ.Σ., το θέμα τέθηκε σε ψηφοφορία και η Γενική Συνέλευση των μετόχων ενέκρινε με ψήφους 21.849.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 και με ψήφους κατά 306.000 και με αποχή 176.000 ψήφων, ήτοι με ποσοστό 97,84% των παρισταμένων ψήφων, την μη διάθεση των ετήσιων κερδών της χρήσης 2023 και την μη διανομή μερίσματος χρήσης 2023 κατά τα ανωτέρω.

Θέμα 3ο: Έγκριση σύμφωνα με το άρθρο 108 του Ν. 4548/2018 της συνολικής διαχείρισης της Εταιρείας από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την εταιρική χρήση 2023 και απαλλαγή των Ορκωτών Ελεγκτών από κάθε ευθύνη για τη χρήση 2023 σύμφωνα με την παρ. 1, περ. γ του άρθρου 117 του Ν. 4548/2018.

Η Γενική Συνέλευση μετά από διαλογική συζήτηση και κατόπιν ψηφοφορίας ενέκρινε παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, την συνολική διαχείριση της εταιρείας από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την εταιρική χρήση 2023 και απαλλάσσει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, από πάσης ευθύνης αποζημίωσης τους ορκωτούς ελεγκτές-λογιστές για τα πεπραγμένα της εταιρικής χρήσης 1/1/2023-31/12/2023.

Θέμα 4ο: Έγκριση της τρίτης έκδοσης Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 και της Εγκυκλίου 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Ο Γραμματέας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλει και αναγιγνώσκει την από 14/02/2024 3^η Έκδοση της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 και της Εγκυκλίου 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και η οποία είναι αναρτημένη και στο site της εταιρείας και έχει ως εξής :

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

| | |
|-------------------------|----------------------|
| Ημερομηνία Έγκρισης: | 20/06/2024 |
| Ημερομηνία Αναθεώρησης: | 14/02/2024 |
| Έκδοση: | 3 ^η |
| Συντάκτης: | Διοικητικό Συμβούλιο |
| Έγκριση: | Γενική Συνέλευση |
| Ασφάλεια Εγγράφου: | Δημόσιο Έγγραφο |

1. Εισαγωγή

Η πρώτη έκδοση πολιτικής καταλληλότητας (η «Πολιτική Καταλληλότητας») καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (η

«Εταιρεία») βάσει των διατάξεων του άρθρου 3 του νόμου 4706/2020 και των κατευθυντηρίων γραμμών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (Εγκύκλιος 60/2020) και εγκρίθηκε με την από 13/5/2021 υπ.αριθμ.1469 απόφαση του και εν συνεχεία με την από 26/5/2021 υπ.αριθμ.8 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, με ισχύ από την έναρξη του Ν.4706/2020.

Η δεύτερη έκδοση εγκρίθηκε από την Τακτική Ετήσια Γενική Συνέλευση της 24/5/2022 (κατόπιν διαδοχικής εισήγησης και έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 18/02/2022 και από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στις 15/02/2022).

Για την σύνταξη της παρούσης έχουν ληφθεί υπόψη οι αρχές της διαφάνειας και της αναλογικότητας καθώς και οι τρέχουσες καλές πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι σύμφωνη με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει και με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία.

Ως Πολιτική Καταλληλότητας ορίζεται το σύνολο των αρχών και κριτηρίων που εφαρμόζονται τουλάχιστον κατά την επιλογή, αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του Δ.Σ., στο πλαίσιο της αξιολόγησης της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του ΔΣ με βάση τη γενικότερη στρατηγική και τις μεσο-μακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της Εταιρείας με στόχο την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς τη Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Καταλληλότητας, την περιοδική αξιολόγηση της, την επανεξέταση, την τροποποίηση και την εφαρμογή της.

Η Πολιτική Καταλληλότητας ισχύει από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μέχρι την τυχόν τροποποίηση της από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Συνέλευση, εφόσον πρόκειται για ουσιώδεις τροποποιήσεις. Ως ουσιώδεις νοούνται οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή που μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής Καταλληλότητας, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια.

Η Πολιτική Καταλληλότητας αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν προκύψουν σημαντικές αλλαγές στο ισχύον πλαίσιο και κρίνεται, κατά περίπτωση, εάν χρήζει επικαιροποίησης.

Η κάθε φορά ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο ακόλουθο url: www.elton-group.com/el στην ενότητα ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΕΝΔΥΤΩΝ στην κατηγορία Εταιρική Διακυβέρνηση και στην κατηγορία Εξυπηρέτηση Μετόχων -> Κανονιστική Συμμόρφωση.

2. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου

2.1. Λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους της Εταιρείας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της, η Εταιρεία διαθέτει επαρκή αριθμό έξι (6) μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, με δυνατότητα αύξησης τους μέχρι εννέα (9) μέλη, εφόσον κριθεί απαραίτητο.

2.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο στελεχώνεται με πρόσωπα που διαθέτουν ήθος, φήμη και αξιοπιστία, κατάλληλα είτε για τον εκτελεστικό είτε για τον μη εκτελεστικό τους ρόλο.

2.3. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν περαιτέρω τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις Επιτροπές του, καθώς και ικανό χρόνο για την άσκηση των κατά περίπτωση καθηκόντων τους.

2.4. Τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους ενημερώνονται επαρκώς σύμφωνα με την πολιτική εκπαίδευσης της Εταιρείας για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι κατανοούν το ρόλο και τις αρμοδιότητές τους στο πλαίσιο αυτό.

2.5. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο κεφάλαιο 3 της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας. Σε περίπτωση αντικατάστασης, από το ίδιο το Διοικητικό Συμβούλιο, υφιστάμενου μέλους από ένα νέο μέλος, η αξιολόγηση των κριτηρίων καταλληλότητας του νέου μέλους πραγματοποιείται εκ των προτέρων από τα αρμόδια όργανα.

2.6. Η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξετάζεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω στο κεφάλαιο 5 και επαναξιολογείται σε κάθε περίπτωση που κρίνεται απαραίτητο. Η καταλληλότητα επαναξιολογείται υποχρεωτικά ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει τυχόν αμφιβολία σχετικά με την ατομική καταλληλότητα μέλους ή μελών του Διοικητικού συμβουλίου ή της σύνθεσης του, κατά τις οποίες προκύπτει σημαντική επίδραση στη φήμη κάποιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου (π.χ. επέλευση γεγονότων σύγκρουσης συμφερόντων).

2.7. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας, στο πρόσωπο ενός μέλους του ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός 3 μηνών.

2.8. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

2.9. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) σε ετήσια βάση καθώς και

β) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή της καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου

γ) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.

δ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ..

2.10. Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ..

3. Κριτήρια Αξιολόγησης της Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

A. ΑΤΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται με βάση τα κριτήρια των παραγράφων 3.1 – 3.4 της παρούσας, τα οποία έχουν εφαρμογή στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους ως εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά. Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις που απαιτούνται από την οικεία νομοθεσία σε σχέση με την ιδιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη εκτελεστικών, εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

3.1. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την υπηρετήση της θέσης τους.

Η εμπειρία απαρτίζεται από την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, καθώς και από τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί από το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαχρονικά.

Κατά την αξιολόγηση των θεωρητικών γνώσεων και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη κατά πρώτον το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης του (όπως: τομέας σπουδών και εξειδίκευση, δια βίου κατάρτιση). Οι θεωρητικές γνώσεις μπορούν να σχετίζονται με τις σχετικές με την Εταιρεία δραστηριότητες ή με άλλους συναφείς τομείς δραστηριοτήτων, κατά την κρίση της Εταιρείας ανάλογα με την ιδιότητα, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του κάθε μέλους Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά την αξιολόγηση της πρακτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, γνώσης και δεξιοτήτων ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες θέσεις και το είδος απασχόλησης που κατείχε το μέλος διαχρονικά (συμπεριλαμβανομένης της τυχόν άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας). Στο πλαίσιο αυτό, συνεκτιμώνται η συνολική διαχρονική επαγγελματική εξέλιξη του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και στοιχεία όπως η διάρκεια παραμονής του στην εκάστοτε θέση, το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης στην οποία απασχολήθηκε, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα της επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι αρμοδιότητες που ασκούσε σε αυτή, η τυχόν ευθύνη τμήματος ή/και αριθμού υφισταμένων, η φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Στις δεξιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβάνονται και όσες σχετίζονται με την ανεξαρτησία της κρίσης τους (απαιτούμενο κριτήριο καταλληλότητας σύμφωνα με το κεφάλαιο 3.3).

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω αξιολόγηση δεν περιορίζεται σε ακαδημαϊκούς τίτλους σπουδών του μέλους ή στην απόδειξη συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένο αντικείμενο και ρόλο. Διενεργείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών διεξοδική ανάλυση της κατάρτισης και της εμπειρίας του μέλους, δεδομένου ότι επαρκής θεωρητική και πρακτική εμπειρία του μέλους, δύναται να έχει αποκτηθεί και από το

βαθμό ευθύνης του, τα καθήκοντα του και την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Συνεκτιμώνται δε, κατά την αξιολόγηση, η τυχόν γνώση των αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης, οι δεξιότητες στρατηγικού σχεδιασμού, οι ηγετικές ικανότητες, η αξιοπιστία του προσώπου και η αίσθηση καθήκοντος, οι επικοινωνιακές ικανότητες, η διάθεσή του για συνεργασία και επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, η διαχείριση αλλαγών, η ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, καθώς και η κλίση προς την καινοτομία.

Ειδικά για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που αποτελούν και μέλη της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να διαθέτουν επαρκή γνώση του κλάδου και υποκλάδου δραστηριότητας της Εταιρείας που είναι τα Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες – προμηθευτές Βιομηχανίας.

3.2. Εχέγγυα ήθους και φήμης

Η καλή φήμη, η εντιμότητα, το ήθος και η ακεραιότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν κριτήρια εξαιρετικής σημασίας για την Εταιρεία, τα οποία η τελευταία αξιολογεί διεξοδικά. Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται κατά τεκμήριο ότι διαθέτει τα χαρακτηριστικά αυτά, εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί και αποδεδειγμένοι λόγοι που να υποδηλώνουν διαφορετικά.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους Δ.Σ., η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του Δ.Σ. ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 4 και 5 του Ν.4706/2020, για την εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή. Χρήσιμο είναι να εξετάζονται ο χρόνος που έχει παρέλθει και η συμπεριφορά του προσώπου μετά την παράβαση ή το αδίκημα.

3.3. Σύγκρουση συμφερόντων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι κατά πάντα χρόνο πλήρως ενημερωμένα για την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία και περιλαμβάνεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

3.4. Ανεξαρτησία κρίσης

Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις και να λαμβάνει τις δικές του ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς, το οποίο δέον να υιοθετείται κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του Διοικητικού Συμβουλίου και

απαιτείται για κάθε μέλος του, ανεξάρτητα από το εάν το μέλος είναι «ανεξάρτητο» σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.4706/2020.

«**Αντικειμενικότητα**» νοείται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του, όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

«**Ανεξαρτησία**» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να κρίνει με αμερόληπτο τρόπο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

(α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,

(β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική, και

(γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγελαίας σκέψης (groupthink).

3.5. Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν τον χρόνο που απαιτείται για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο αναμενόμενος χρόνος που απαιτείται κάθε υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να αφιερώνει στα καθήκοντα του, προσδιορίζεται από την Εταιρεία ανάλογα με τις ανάγκες της και γνωστοποιείται στο υποψήφιο μέλος.

Κατά τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη προεχόντως η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου από την Εταιρεία.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να ενημερώνουν για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

B. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν συλλογικά να είναι σε θέση να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία, καθώς και να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Για την αξιολόγηση της συλλογικής καταλληλότητας, λαμβάνεται υπόψη αν η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ως συλλογικού οργάνου. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο ως σύνολο οφείλει να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, όσον αφορά

ιδίως την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, συλλογικά, μπορούν να κατανοούν και να διαχειρίζονται θέματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και την διακυβέρνηση (ESG), εντός του πλαισίου της στρατηγικής που διαμορφώνει η Εταιρεία

Η αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας, για τα νέα μέλη του Δ.Σ., πραγματοποιείται σε διάστημα τουλάχιστον είκοσι (20) ημερών πριν από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας και η διαπίστωση των κριτηρίων καταλληλότητας των υποψήφιων μελών του Δ.Σ. αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, με την επιφύλαξη των άρθρων 141 παρ. 3 και 123 παρ. 3 του Ν.4548/2018.

3.6. Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο Διοικητικό Συμβούλιο οφείλουν να εκπροσωπούνται επαρκώς τα φύλα (κατά 25% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου), κριτήριο το οποίο λαμβάνει υπόψη της η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει κατά πάντα χρόνο να διασφαλίζει γενικότερα την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

4. Κριτήρια Πολυμορφίας (diversity)

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιο και μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας κατά τον ορισμό των νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Πέραν της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο όπως προβλέπεται παραπάνω στο 3.5, κατά την επιλογή νέων μελών για το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν γίνεται αποκλεισμός εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας – Αξιολόγηση της Καταλληλότητας

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου συλλογικά.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνδράμει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, η οποία ακολουθεί και εφαρμόζει την Πολιτική Καταλληλότητας στο πλαίσιο των σχετικών αρμοδιοτήτων της, οργανώνει τη διεξαγωγή της ετήσιας αυτοαξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και εισηγείται προτάσεις για την εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων που έχει ορίσει η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τροποποιήσεων της Πολιτικής Καταλληλότητας. Στη διαδικασία αυτή συνδράμει και η μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας όπου απαιτείται. Σχετική αναφορά γίνεται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει ετησίως σε αυτό-αξιολόγηση του ως συνόλου αλλά και κάθε μέρους ξεχωριστά, σύμφωνα με την προβλεπόμενη από την Εταιρεία διαδικασία, η οποία πραγματοποιείται από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας και ιδίως τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, καθώς και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

Η Πρόεδρος της Γ.Σ. αναφέρει ότι η επικαιροποιημένη έκδοση έγινε για να προστεθούν στις «αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου» : i) η γνώση της κουλτούρας, των αξιών και της γενικής στρατηγικής της εταιρείας, ii) η αξιολόγηση μελών ΔΣ και iii) το πλάνο διαδοχής. Επιπλέον σε ότι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα προστίθεται ως κριτήριο το να μπορούν τα μέλη ΔΣ, συλλογικά, να κατανοούν και να διαχειρίζονται θέματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και την διακυβέρνηση (ESG), εντός του πλαισίου στρατηγικής που διαμορφώνει η Εταιρεία.

Ύστερα από την ως άνω εισήγηση η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, την 3^η Έκδοση της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020 και της Εγκυκλίου 60/18.9.2020 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Θέμα 5ο: Έγκριση της τρίτης έκδοσης Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110, 111 του Ν. 4548/2018 και των άρθρων 11, 13 του Ν. 4706/2020.

Ο Γραμματέας της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει το λόγο και υποβάλλει και αναγιγνώσκει την τρίτη έκδοση Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110, 111 του Ν. 4548/2018 και των άρθρων 11, 13 του Ν. 4706/2020 που έχει αναρτηθεί στο site της εταιρείας και έχει ως εξής :

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| Έκδοση: | 3 ^η |
| Ημερομηνία Έγκρισης ΓΣ : | 20/06/2024 |
| Ημερομηνία Έγκρισης ΔΣ: | 14/02/2024 |
| Εκδόθηκε από: | Διοικητικό Συμβούλιο |
| Διαβάθμιση Εμπιστευτικότητας: | Δημόσιο Έγγραφο |

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών θεσπίζεται από την εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και υιοθετεί, θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»).

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του Ν.4548/2018, του Ν.4706/2020, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων, την ισχύουσα Εργατική Νομοθεσία, καθώς και τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

2. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, την βιωσιμότητα και τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών.

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας, βάσει της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται από την πορεία των οικονομικών στοιχείων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, καθώς και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Μέσω αυτής επιτυγχάνεται η διασφάλιση του αισθήματος της δίκαιης ανταμοιβής, της δέσμευσης και της επιβράβευσης, γεγονός που συμβάλλει με τη σειρά του στην προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των στελεχών και τη σύγκλιση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών τους με αυτών των Μετόχων.

Επιπλέον η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στη διαμόρφωση ανταγωνιστικών αποδοχών και στην παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, ενώ, ταυτόχρονα, θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, εργαζόμενοι, πελάτες, συνεργάτες, κοινωνία).

Ως εκ τούτου, βάσει των ανωτέρω η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας.

3. Πεδίο εφαρμογής

Σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν.4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και, αν υπάρχει, για τον Γενικό Διευθυντή ή τον αναπληρωτή του. Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- i. Πρόεδρος
- ii. Διευθύνων Σύμβουλος
- iii. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά, περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων)
- iv. Γενικός Διευθυντής (ή ο αναπληρωτής του)

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε επίπεδο μητρικής Εταιρείας.

4. Παράγοντες καθορισμού αμοιβών

Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή συναρτάται με την εταιρική πολιτική και τη στρατηγική της Εταιρείας και καθορίζεται με απώτερο σκοπό την επιδίωξη της ενίσχυσης και της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της, την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας καθώς και του Ομίλου, την

προσέλκυση ικανών στελεχών και εν τέλει την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος.

Η Εταιρεία υιοθετεί πλαίσιο αποδοχών, με σκοπό να προσελκύει νέα και επίσης να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Στελέχη. Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στην:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ισορροπία και Ίση Μεταχείριση (Pay Equity & Equal Pay)
- Διαφάνεια & Δικαιοσύνη
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την θέση ευθύνης, την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και τη βιώσιμη ανάπτυξη
- Ανταγωνιστικότητα.

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη καταρχήν η κατηγορία θέσης, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή, οι αποδοχές στην αγορά εργασίας με παρόμοια χαρακτηριστικά.

Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία δεν συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, λαμβάνονται υπόψη η συμμετοχή των μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και την χάραξη της εταιρικής πολιτικής και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Περαιτέρω, ως προς τις αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ουσιώδες κριτήριο για τον καθορισμό τους αποτελεί η πλήρης εξάλειψη σχέσεων εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις τους και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση τους. Κατά τούτο τα μέλη αυτά δεν λαμβάνουν σημαντική αμοιβή για τις υπηρεσίες τους, δηλαδή αμοιβή της οποίας το ύψος, η περιοδικότητα ή το είδος επηρεάζει ή ενδέχεται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας. Αμοιβές που έχουν δοθεί *ad hoc* ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση με τη συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

Επιπλέον, κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Η ανταγωνιστικότητα των αποδοχών εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Συνολικά, οι επιμέρους συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των πάσης φύσεως αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- η προηγούμενη εμπειρία

- το εύρος ευθύνης
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία ή τους ατομικούς όρους εργασίας

5. Είδη αμοιβών

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό παράγραφο 3 πρόσωπα από την Εταιρεία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,

- μετοχές,

- δικαιώματα προαίρεσης, καθώς και η

- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό παράγραφο 3 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια κλπ.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή για την άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ο Γενικός Διευθυντής λαμβάνει αμοιβή για την άσκηση των καθηκόντων του.

Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και του Γενικού Διευθυντή εγκρίνονται κατ' έτος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο Καταστατικό και στο Νόμο.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

i. ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων): οι αποδοχές οι οποίες χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό παράγραφο 3 πρόσωπα.

Συγκεκριμένα, η Εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών μηνιαίων αποδοχών στα μέλη του ΔΣ για την εργασία που παρέχουν, καθώς και για την συμμετοχή στους στις συνεδριάσεις του ΔΣ.

Η Εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερής μηνιαίας αποδοχής στον Γενικό Διευθυντή για την εργασία που παρέχει.

Οι Σταθερές Αποδοχές των **εκτελεστικών μελών** του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή συνδέονται άμεσα με την εταιρική στρατηγική και τους σκοπούς της Εταιρείας και δύνανται να καταβληθούν σε οποιαδήποτε μορφή επιτρέπεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

Στα μη-εκτελεστικά μέλη του ΔΣ καταβάλλεται αμοιβή που αφορά τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του ΔΣ και τις συνεδριάσεις των επιτροπών του. Η εν λόγω αμοιβή είναι πάγια και αντικατοπτρίζει το χρόνο ενασχόλησης τους με την Εταιρεία και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους. Ειδικότερα για τα ανεξάρτητα μη-εκτελεστικά μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους στις επιτροπές.

Ως προς την αμοιβή των μελών της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αυτή καθορίζεται με βάση το εύρος των καθηκόντων τους, λαμβάνοντας υπόψη κατ'ελάχιστο:

- την πολυπλοκότητα του έργου τους
- τον βαθμό της ευθύνης τους
- τον χρόνο απασχόλησης που απαιτείται
- το επίπεδο αμοιβών των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό παράγραφο 3 προσώπων.

ii. ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια): οι αποδοχές οι οποίες έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό παράγραφο 3 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων.

Η Εταιρεία δεν καταβάλει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ήτοι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές, οι οποίες να εξαρτώνται από τις επιδόσεις τους.

Η Εταιρεία δύναται ανά πάσα στιγμή να καθορίσει κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, επιβραβεύοντας την απόδοση των υπό παράγραφο 3 προσώπων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων, τα οποία θα συνδέονται με την πορεία της Εταιρείας ή και του Ομίλου.

Ενδεικτικά, τέτοια κριτήρια μπορεί να είναι ο ετήσιος προϋπολογισμός, το ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων, η ανώνυμη ανατροφοδότηση, η ετήσια αξιολόγηση ατομικής ή/και συλλογικής απόδοσης και τα αποτελέσματα έρευνας ικανοποίησης και δέσμευσης εργαζομένων.

Στο πλαίσιο επίτευξης ετήσιων ποσοτικών κριτηρίων εντάσσεται η κερδοφορία της Εταιρείας και για την περίπτωση αυτή δύναται να λαμβάνουν αμοιβή τα μέλη του ΔΣ συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη

οιασδήποτε χρήσεως της Εταιρείας.

Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής προσδιορίζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Η αμοιβή μελών ΔΣ χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

Αντίστοιχα δύναται να προβλεφθεί η αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών για ορισμένη χρονική περίοδο και υπό ορισμένες προϋποθέσεις (αποδεδειγμένο παράπτωμα ή σοβαρό σφάλμα του μέλους ΔΣ με σημαντική οικονομική ζημία στην Εταιρεία, επιδείνωση χρηματοοικονομικών επιδόσεων, κεφαλαιακή ανεπάρκεια, ζημία στη φήμη της Εταιρείας ή και του Ομίλου, ανάρμοστη συμπεριφορά, ανεπαρκής απόδοση).

Στην περίπτωση εφαρμογής των ανωτέρω ή άλλων κριτηρίων για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, η εκτίμηση για το αν πληρούνται θα πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης απόδοσης των δικαιούχων, του ποσοστού επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο Διεύθυνσης ή/και Εταιρείας ή και του Ομίλου και με βάση τις γενικές αρχές που θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, η Εργατική Νομοθεσία, καθώς και οι βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Εταιρεία καταβάλει μεταβλητές αποδοχές στον Γενικό Διευθυντή υπό μορφή επιμίσθιου παραγωγικότητας (bonus) βάσει σύμβασης απασχόλησης του δικαιούχου με την Εταιρεία ή/και απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Κριτήρια χορήγησης των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών – μέθοδος εκτίμησης του βαθμού πλήρωσης των κριτηρίων αυτών :

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές έχουν ως επίκεντρο πρωτίστως την απόδοση της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου και ακολούθως την απόδοση του Γενικού Διευθυντή. Οι σχετικές αμοιβές χορηγούνται βάσει του βαθμού επίτευξης στόχων, τιθέμενων συνδυαστικά σε προσωπικό και εταιρικό επίπεδο. Ούτως, οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές συνδέουν την ατομική απόδοση του δικαιούχου με την απόδοση της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου και την επιβραβεύουν και με βάση αυτή. Παρέχουν, επομένως, κίνητρα για την επίτευξη ατομικής απόδοσης, προς όφελος όμως και της απόδοσης της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου. Με τον τρόπο αυτό οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα του δικαιούχου των αποδοχών με τα συμφέροντα της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου. Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές καθορίζονται και χορηγούνται με πρωταρχικό κριτήριο τη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου, στο προκαθορισμένο επίπεδο απόδοσης σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων. Το καθένα από τα κριτήρια αυτά φέρει διαφορετικό ποσοστό βαρύτητας, βάσει του οποίου γίνεται η στάθμιση της ειδικής συμβολής τους και ο υπολογισμός της μεταβλητής αμοιβής. Ειδικότερα:

α) Ως κριτήριο χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας και ως συνέχεια του Ομίλου λαμβάνεται κατά κύριο λόγο το **EBITDA Ομίλου**, το οποίο η Εταιρεία χρησιμοποιεί ως δείκτη μέτρησης της κερδοφορίας της

Εταιρείας και του Ομίλου, καθόσον εκτιμάται ότι απεικονίζει πιο αντιπροσωπευτικά την οργανική κερδοφορία και αποδίδει αντικειμενικότερα κατά ένα μέρος τις επιδόσεις των στελεχών και του προσωπικού. Η πλήρωση του κριτηρίου της χρηματοοικονομικής απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου εκτιμάται με βάση τον βαθμό επίτευξης ενός προκαθορισμένου για την αντίστοιχη εταιρική χρήση στόχου **EBITDA Ομίλου**.

β) Είναι δυνατόν να οριστούν συμπληρωματικά κριτήρια ατομικής απόδοσης δικαιούχου ως προς την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου του και τον βαθμό επίτευξης των προσωπικών στόχων που τυχόν έχουν τεθεί για αυτόν από πριν για την αντίστοιχη εταιρική χρήση, σε συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων / προτεραιοτήτων, μεταξύ άλλων αναφορικά τόσο με τη χρηματοοικονομική, όσο και με τη μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου. Η μη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου μπορεί να κρίνεται ενδεικτικά με βάση την απόδοσή στους τομείς του περιβάλλοντος, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της εταιρικής διακυβέρνησης (ESG), της διαχείρισης πελατών, των διαδικασιών και της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και του ανθρώπινου δυναμικού και της ηγεσίας.

Η Εταιρεία δικαιούται, οποτεδήποτε, να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

Τρόπος υπολογισμού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών :

Γενικά

Για τον καθορισμό του ύψους της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής πρωταρχική σημασία έχουν τα κριτήρια, χρηματοοικονομικής κατά βάση, απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου.

Για τον Γενικό Διευθυντή που λαμβάνει σταθερές αποδοχές συνιστάμενες σε μισθό (ανωτέρω υπό i.), το ανώτατο όριο ετήσιων μεταβλητών αποδοχών του (δυννητική ανώτατη ετήσια μεταβλητή αμοιβή) ορίζεται σε συνάρτηση με τον μισθό του, ανάλογα με την απόδοση της Εταιρείας και του Ομίλου.

Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών με βάση τα κριτήρια απόδοσης της Εταιρείας και του Ομίλου

| Κριτήριο: EBITDA Ομίλου, εκφρασμένο σε αξία, σύμφωνα με τα δημοσιευμένα ενοποιημένα αποτελέσματα. | |
|--|---|
| Ποσοστό Επίτευξης | Ανώτατα όρια ετήσιων μεταβλητών αμοιβών (μικτές αποδοχές) |
| 95% | οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 25% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ |
| 100% | οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 50% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ |
| 105% | οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 75% του ετήσιου βασικού μισθού, σε ευρώ |

Διαδικασία καθορισμού κριτηρίων, στόχων και απόδοσης

Οι στόχοι και τα κριτήρια απόδοσης σε εταιρικό, ομιλικό και ατομικό επίπεδο και η βαρύτητά τους για τον καθορισμό των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται, κατόπιν σχετικής εισήγησης από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, στην αρχή εκάστης εταιρικής χρήσης, για κάθε εταιρική χρήση σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και του Ομίλου.

Μετά το πέρας κάθε εταιρικής χρήσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

Τα τυχόν καθορισθέντα ποσά αμοιβών καταβάλλονται σε χρήμα εντός τραπεζικών λογαριασμών.

Επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης παρατίθενται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας (άρθρο 112 παρ. 2 περ. α) ν.4548/2018).

Αναβολή καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αναβολής πλήρως ή μερικώς, της καταβολής των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής.

Με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

Τα κριτήρια, σύμφωνα με τα οποία δύναται ν' αναβληθεί, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.*
- Την περίπτωση σημαντικής επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας και του Ομίλου, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων.*
- Αρνητικό ποσοστό επίτευξης στόχων.*
- Εφόσον το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.*
- Εάν προκύψει ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.*

6. Στοιχεία συμβάσεων της εταιρείας με μέλη του ΔΣ και τον Γενικό Διευθυντή

Για όσα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας Εργατικής Νομοθεσίας, χωρίς ειδικότερες συμβατικές προβλέψεις. Η διάρκεια των συμβάσεων αυτών είναι αόριστη και οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους και οι αποζημιώσεις που έкаστο μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, Γενικός Διευθυντής) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της Εργατικής Νομοθεσίας.

Η Εταιρεία δεν έχει συνάψει συμβάσεις που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας.

Η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις εργασίας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και με τον Γενικό Διευθυντή.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν.4548/2018, είναι τα εξής:

| Στοιχεία σύμβασης εργασίας | Διάρκεια σύμβασης | Προθεσμία προειδοποίησης | Συνταξιοδότηση | Όροι καταγγελίας σύμβασης | Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης |
|--|-------------------|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Μέλος ΔΣ Γενικός Διευθυντής | Αορίστου χρόνου | Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, από την πλευρά της Εταιρείας. Από την πλευρά του φυσικού προσώπου, στις προθεσμίες που τάσσει η ισχύουσα νομοθεσία. | Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. | Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρείας για σπουδαίο λόγο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Μονομερής καταγγελία σύμβασης από το φυσικό πρόσωπο, εγγράφως εντός της από το νόμο οριζόμενης προθεσμίας. | Αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. |

7. Διαδικασία Διαμόρφωσης Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, την διάρθρωση και την αξιοποίηση της πολιτικής αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών 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 Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επίσης αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Γενικό Διευθυντή βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αμοιβών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

8. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν.4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο 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, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Η Έκθεση Αποδοχών κάθε έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών από τη Γενική Συνέλευση. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή βάσει των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679.

9. Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται ο χαρακτηρισμός και η αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σημαντικότητάς του προβλέπεται:

- Η απόσυρση των εμπλεκόμενων προσώπων από συμμετοχή σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού,
- Η εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα και ο περιορισμός πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- Η ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

10. Διάρκεια Ισχύος

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (3^η έκδοση) εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 20^{ης} Ιουνίου 2024 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός αν στο ενδιάμεσο σημειωθεί ουσιαστική μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://www.elton-group.com/el> της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Η Πρόεδρος της ΓΣ αναφέρει ότι η επικαιροποιημένη έκδοση Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνει και την θέση του Γενικού Διευθυντή στα πρόσωπα που αφορά η Πολιτική Αποδοχών και περιγράφει το είδος και το ύψος της αμοιβής που σχετίζεται με την συγκεκριμένη θέση. Έχουν γίνει οι σχετικές τροποποιήσεις στις εξής υπάρχουσες ενότητες: Σκοπός, Πεδίο Εφαρμογής, Παράγοντες Καθορισμού Αμοιβών, Είδη Αμοιβών, Στοιχεία Συμβάσεων της Εταιρείας με μέλη του ΔΣ. και του Γενικού Διευθυντή. Επιπλέον ορίζεται και η δυνατότητα αμοιβής στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου από τη διάθεση των κερδών της εταιρείας.

Ύστερα από την ως άνω εισήγηση η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, την τρίτη έκδοση Πολιτικής Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110, 111 του Ν. 4548/2018 και των άρθρων 11, 13 του Ν. 4706/2020.

Θέμα 6ο: Υποβολή προς συζήτηση και συμβουλευτική ψηφοφορία επί της Έκθεσης Αποδοχών για την εταιρική χρήση 2023 σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Ο Γραμματέας της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει το λόγο και υποβάλλει και αναγιγνώσκει την Έκθεση Αποδοχών για την εταιρική χρήση 2023 σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, που έχει αναρτηθεί στο site της εταιρείας.

Ύστερα από την ως άνω εισήγηση η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους (συμβουλευτικού χαρακτήρα) 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, την Έκθεση Αποδοχών για την εταιρική χρήση 2023 σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Θέμα 7ο : Υποβολή της έκθεσης ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 2023 σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 9 του Ν.4706/2020

Ο Γραμματέας της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει το λόγο και υποβάλλει και αναγιγνώσκει την έκθεση ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 2023 σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 9 του Ν.4706/2020 που έχει αναρτηθεί στο site της εταιρείας.

Το θέμα αυτό της Ημερήσιας Διάταξης δεν τίθεται σε ψηφοφορία.

Θέμα 8ο : Έγκριση αμοιβών και αποζημιώσεων που καταβλήθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας για την χρήση 1/1/2023 – 31/12/2023.

Ο Γραμματέας της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και αναφέρει ότι κατά την χρήση 1/1/2023 – 31/12/2023 καταβλήθηκαν οι κάτωθι αμοιβές σε Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οι οποίες είναι μέσα στα πλαίσια των αμοιβών που έχουν προεγκριθεί από την Τακτική Γενική Συνέλευση 2023 :

| | |
|----------------------------------|-------------|
| Ηλέκτρα Παπαθανασίου | 20.511,87 € |
| Χρήστος Πουλής | 11.778,20 € |
| Δημήτρης Γιωτόπουλος | 14.487,71 € |
| Αντώνιος Μούζας | 11.778,20 € |
| Λαυρέντιος – Ελευθέριος Αλβέρτης | 11.778,20 € |

ΣΥΝΟΛΟ **88.582,36 €**

Ύστερα από πρόταση του Προέδρου της Γενικής Συνέλευσης η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, τις αμοιβές και αποζημιώσεις που καταβλήθηκαν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας για την χρήση 1/1/2023 – 31/12/2023.

Θέμα 9° : Ενημέρωση από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου για τα πεπραγμένα της Επιτροπής Ελέγχου για την χρήση 2023 και υποβολή της Ετήσιας Έκθεσης Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου κατ' άρθρο 44, παρ. 18 του Ν. 4548/2018 που περιλαμβάνεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2023.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου κος Ειρηναίος Θεοδώρου αναγιγνώσκει την από 23/4/2024 Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων της Επιτροπής Ελέγχου κατ' άρθρο 44, παρ. 18 του Ν. 4548/2018 που περιλαμβάνεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2023.

Το θέμα αυτό της Ημερήσιας Διάταξης δεν τίθεται σε ψηφοφορία.

Θέμα 10° : Εκλογή Ελεγκτικής Εταιρείας Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών για την χρήση 1/1/2024-31/12/2024 και έγκριση της αμοιβής της.

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και αναφέρει ότι είναι αναγκαία η εκλογή Ελεγκτικής Εταιρείας Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών για την χρήση 1/1/2024-31/12/2024 και η έγκριση της αμοιβής της. Μετά από εισήγηση της Προέδρου της Γενικής Συνέλευσης κ. Άλκηστης Παπαθανασίου και της συναίνεσης των ανεξάρτητων μελών του Δ.Σ. δοθείσας μέσω σχετικής δήλωσης συμφώνως προς το άρθρο 124 παρ. 8 του Ν. 4548/2018, καθώς και την εισήγηση της Επιτροπής Ελέγχου σύμφωνα με το άρθρο 16 του Κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 537/2014 η οποία ελήφθη κατά τη συνεδρίαση της Επιτροπής Ελέγχου την 12/6/2024, η Γ.Σ. εξέλεξε παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660, ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, για την διενέργεια ελέγχου κατά την εταιρική χρήση 1/1/2024 -31/12/2024 των οικονομικών καταστάσεων της εταιρείας, την έκδοση φορολογικού πιστοποιητικού και την έκθεση φορολογικής συμμόρφωσης της Εταιρείας, την ελεγκτική εταιρεία με την επωνυμία “GRANT THORNTON”, που εδρεύει στην Αθήνα, Κατεχάκη αρ. 58 και ειδικότερα ως τακτικό ελεγκτή την κα Καζά Πελαγία (Λίνα) του Βασιλείου, με ΑΔΤ ...του ΤΑ..., με ΑΦΜ ... και με Α.Μ. ΣΟΕΛ 62591 και ως αναπληρωματικό την κα Λεωνίδου

Ελπίδα του Χρήστου, με ΑΔΤ ...του Τ.Α...., με ΑΦΜ ... και με Α.Μ. ΣΟΕΛ 19801, για δε την αμοιβή της αυτή θα ανέλθει στο ποσό των 56.000,00 ευρώ (Τακτικός Έλεγχος 36.000,00 ευρώ, έκδοση του ετήσιου φορολογικού πιστοποιητικού ποσού της χρήσης 2024 18.000,00 ευρώ, Έλεγχο της Έκθεσης αποδοχών του Δ.Σ. χρήσης 2024 2.000,00 Ευρώ)

Θέμα 11ο: Εκλογή νέου Διοικητικού Συμβουλίου και καθορισμός των ανεξάρτητων μελών.

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και αναφέρει ότι σύμφωνα με το από 30/05/2024 Πρακτικό Συνεδριάσεως, το Διοικητικό Συμβούλιο, θέτει υπόψη των μετόχων Ενημέρωση σχετικά με τα προτεινόμενα προς εκλογή Μέλη του νέου Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και την αιτιολόγηση της πρότασης επιλογής τους.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, βάσει σχετικής προτάσεως της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων, εισηγήθηκε την εκλογή νέου εξαμελούς (6) Διοικητικού Συμβουλίου, με τριετή θητεία, παρατεινόμενη αυτόματα σύμφωνα με το Νόμο και το Καταστατικό, μέχρι την πρώτη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μετά τη λήξη της.

Συνεπώς προτείνει την σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ως εξής:

1. Άλκηστη Παπαθανασίου,
2. Χρήστος Πουλής,
3. Άννα Μουρατίδου,
4. Αθανάσιος Ηλιόπουλος,
5. Λαυρέντιος Ελευθέριος Αλβέρτης,
6. Αντώνιος Μούζας.

Σχετικά με τους έξι (6) υποψήφιους, αυτοί τυγχάνουν ήδη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή στελέχη αυτής και έχουν πλήρη γνώση του τρόπου λειτουργίας της.

Ως ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προτείνεται να οριστούν οι κ.κ. Λαυρέντιος Ελευθέριος Αλβέρτης και Αντώνιος Μούζας σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις του άρθρου 9 παρ.1,2 και του άρθρου 5 παρ.2 του Ν.4706/2020.

Ύστερα από πρόταση της Προέδρου της Γενικής Συνέλευσης η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, την ανωτέρω νέα σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου με τριετή θητεία, παρατεινόμενη αυτόματα σύμφωνα με το Νόμο και το Καταστατικό, μέχρι την πρώτη Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας μετά τη λήξη της καθώς και ο καθορισμός των ανεξάρτητων μελών του.

Θέμα 12^ο : Εκλογή μελών Επιτροπής Ελέγχου και Θητεία τους, καθορισμός του είδους και της σύνθεσης (αριθμός μελών και ιδιότητες) της Επιτροπής Ελέγχου, (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 44 του Ν.4449/2017, άρθρου 74 παρ.4β του Ν.4706/2020).

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και προτείνει την εκλογή νέας Επιτροπής Ελέγχου η οποία θα είναι ανεξάρτητη μικτή επιτροπή αποτελούμενη από τέσσερα (4) μέλη εκ των οποίων τρία (3) μέλη του Δ.Σ. και ένα (1) τρίτο πρόσωπο ανεξάρτητο, μη μέλος του Δ.Σ., από δε τα τρία (3) μέλη του Δ.Σ., δύο (2) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά και ένα (1) μη εκτελεστικό.

Επίσης προτείνεται η θητεία της Επιτροπής Ελέγχου να είναι αυτή του παρόντος Δ.Σ. ήτοι μέχρι 20/6/2027.

Τέλος, προτείνεται όπως η παρούσα Γ.Σ. ορίσει το τρίτο ανεξάρτητο πρόσωπο, μη μέλος του Δ.Σ., και συγκεκριμένα να οριστεί ο κ. Ειρηναίος Θεοδώρου του Γεωργίου και της Αθυνασίας, ..., κάτοικος..., οδός ...αρ. ..., γεννηθείς..., κάτοχος του υπ' αριθμ. ...ΑΔΤ του Τ.Α..., ΑΦΜ..., Δ.Ο.Υ..., ..., ..., (τρίτο πρόσωπο, μη μέλος του Δ.Σ.), ο οποίος πληροί τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 καθώς και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017, δεδομένου ότι είναι Ορκωτός Ελεγκτής σε αναστολή και διαθέτει αποδεδειγμένα επαρκή γνώση στη λογιστική και ελεγκτική (Διεθνή Πρότυπα) και στον κλάδο – υποκλάδο των βιομηχανικών προϊόντων και υπηρεσιών – προμηθευτές βιομηχανίας στον οποίον δραστηριοποιείται η εταιρεία.

Η Επιτροπή Ελέγχου θα συγκροτηθεί σε σώμα κατά την πρώτη της συνεδρίαση, το δε πρακτικό θα υποβληθεί στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς εντός είκοσι (20) ημερών από την σχετική απόφαση.

Κατόπιν διαλογικής συζήτησης η Γενική Συνέλευση επαναπροσδιορίζει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660, ήτοι με ποσοστό 100% την Επιτροπή Ελέγχου ως ανεξάρτητη μικτή επιτροπή αποτελούμενη από τέσσερα (4) μέλη εκ των οποίων τρία (3) μέλη του Δ.Σ. και ένα (1) τρίτο πρόσωπο ανεξάρτητο, μη μέλος του Δ.Σ., από δε τα τρία (3) μέλη του Δ.Σ., δύο (2) ανεξάρτητα μη εκτελεστικά και ένα (1) μη εκτελεστικό, με θητεία αυτή του παρόντος Δ.Σ. ήτοι μέχρι 20/6/2027 και ορίζει παμψηφεί τρίτο ανεξάρτητο πρόσωπο, μη μέλος του Δ.Σ., τον κ. Ειρηναίο Θεοδώρου (τρίτο πρόσωπο, μη μέλος του Δ.Σ.), ο οποίος πληροί τα κριτήρια ανεξαρτησίας του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 καθώς και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του άρθρου 44 του Ν. 4449/2017.

Θέμα 13ο: Εκλογή Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων ως μία επιτροπή (σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 10 παρ. 2, 11, 12 του Ν. 4706/2020).

Ο Γραμματέας της Γενική Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και αναφέρει ότι σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 1 του Ν. 4706/2020 η εταιρεία πρέπει να διαθέτει Επιτροπή Αποδοχών και Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, σύμφωνα δε με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου οι αρμοδιότητες των δύο αυτών επιτροπών είναι δυνατό να ανατεθούν σε μία επιτροπή.

Σύμφωνα με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου η επιτροπή αυτή είναι τουλάχιστον τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., δύο εκ των οποίων πρέπει να είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Επίσης Πρόεδρος της επιτροπής πρέπει να είναι ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Τέλος, τα άρθρα 11 και 12 του Ν. 4706/2020 ορίζουν τις αρμοδιότητες των ως άνω επιτροπών.

Κατόπιν των ανωτέρω η Πρόεδρος της Γ.Σ. προτείνει την εκλογή νέας ενιαίας τριμελούς Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και να ανατεθεί στο Δ.Σ. η συγκρότηση, η σύνθεση και η θητεία των μελών της.

Κατόπιν διαλογικής συζήτησης η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 την εκλογή νέας Επιτροπής Αποδοχών και Επιτροπής Υποψηφιοτήτων ως μία Επιτροπή σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 παρ.2 Ν. 4706/2020 και αναθέτει στο Δ.Σ. τη συγκρότηση, τη σύνθεση και την θητεία των μελών τους.

Θέμα 14^ο : Προέγκριση αμοιβών και αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1/1/2024-31/12/2024 βάσει του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018.

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και αναφέρει ότι απαιτείται η προέγκριση αμοιβών και αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την χρήση 1/1/2024-31/12/2024 βάσει του άρθρου 109 του Ν. 4548/2018 και προτείνει όπως το ποσό αυτών ανέλθει σε 150.000,00 € κατά ανώτατο όριο για το σύνολο των μελών του Δ.Σ.

Ύστερα από πρόταση της Προέδρου της Γενικής Συνέλευσης η Γ.Σ. προεγκρίνει με ψήφους 22.025.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 και με αποχή 306.000 ψήφων ήτοι με ποσοστό 98,63% των παρισταμένων ψήφων, για την χρήση από 1/1/2024- 31/12/2024 την καταβολή χρηματικών ποσών στα μέλη του Δ.Σ. ύψους 150.000,00 € κατ' ανώτατο όριο για το σύνολο των μελών του Δ.Σ.

Θέμα 15ο: Παροχή αδείας για τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή εντολής της εταιρείας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντές της και καθορισμός ανώτατου ορίου των αποδοχών τους.

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει το λόγο και αναφέρει ότι είναι απαραίτητη η παροχή αδείας για τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή εντολής της εταιρείας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντές της και καθορισμός ανώτατου ορίου των αποδοχών τους.

Κατόπιν εισήγησης της Προέδρου της Γενικής Συνέλευσης η τελευταία εγκρίνει τις συμβάσεις εργασίας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και συγκεκριμένα με την κ. Άλκηστη Παπαθανασίου έναντι μηνιαίας αμοιβής 9.000 ευρώ, την κα Άννα Μουρατίδου έναντι μηνιαίας αμοιβής 8.500 ευρώ και τον κο Αθανάσιο Ηλιόπουλο έναντι μηνιαίας αμοιβής 15.000 ευρώ, στα οποία ποσά περιλαμβάνεται και η παρακράτηση του φόρου.

Ύστερα από πρόταση της Προέδρου της Γενικής Συνέλευσης η Γ.Σ. εγκρίνει παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, για την χρήση από 1/1/2024- 31/12/2024 την παροχή αδείας για την σύναψη συμβάσεων εργασίας ή εντολής της εταιρείας με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθυντές της και τον καθορισμό ανώτατου ορίου των αποδοχών τους.

Θέμα 16ο: Χορήγηση άδειας παροχής εγγυήσεων ή άλλων ασφαλειών σε θυγατρικές εταιρείες σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 100 του Ν. 4548/2018.

Η Πρόεδρος της Γ.Σ. λαμβάνει το λόγο και αναφέρει ότι λόγω της γενικότερης δυσμενούς οικονομικής κατάστασης πολλές τράπεζες ζητούν για την παροχή δανείων και πιστώσεων στις θυγατρικές εταιρείες του ομίλου εγγυήσεις από την εταιρεία μας ως μητρική και για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο η παρούσα Γενική Συνέλευση να εγκρίνει την παροχή εγγυήσεων ή άλλων ασφαλειών προς τις θυγατρικές εταιρείες του ομίλου. Συγκεκριμένα η Πρόεδρος της Γ.Σ. προτείνει την παροχή εγγυήσεων ή άλλων ασφαλειών διάρκειας ενός (1) έτους, ποσού έως δύο εκατομμυρίων πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (2.500.000€) στη θυγατρική της Σερβίας «ELTON CORPORATION DOO BELGRADE», ποσού έως δύο εκατομμυρίων ευρώ (2.000.000€) στη θυγατρική της Ρουμανίας «ELTON CORPORATION S.A.», ποσού έως έξι εκατομμυρίων ευρώ (6.000.000€) στη θυγατρική της Βουλγαρίας «ELTON CORPORATION EOOD», ποσού έως δύο εκατομμυρίων πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (2.500.000€) στην θυγατρική της Τουρκίας «ELTON KIMYA SANAYI VE TICARET A.S.» και ποσού έως ενός εκατομμυρίου ευρώ (1.000.000€) στη θυγατρική της Ουκρανίας «ELTON CORPORATION LLC».

Η Γενική Συνέλευση κατόπιν ψηφοφορίας ενέκρινε παμψηφεί με ψήφους 22.331.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660, ήτοι με ποσοστό 100% των παρισταμένων ψήφων, την παροχή εγγυήσεων ή άλλων ασφαλειών διάρκειας ενός (1) έτους, ποσού έως δύο εκατομμυρίων πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (2.500.000€) στη θυγατρική της Σερβίας «ELTON CORPORATION DOO BELGRADE», ποσού έως δύο εκατομμυρίων ευρώ (2.000.000€) στη θυγατρική της Ρουμανίας «ELTON CORPORATION S.A.», ποσού έως έξι εκατομμυρίων ευρώ (6.000.000€) στη θυγατρική της Βουλγαρίας «ELTON CORPORATION EOOD», ποσού έως δύο εκατομμυρίων πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (2.500.000€) στην θυγατρική της Τουρκίας «ELTON KIMYA SANAYI VE TICARET A.S.» και ποσού έως ενός εκατομμυρίου ευρώ (1.000.000€) στη θυγατρική της Ουκρανίας «ELTON CORPORATION LLC».

Θέμα 17° : Έγκριση προγράμματος αγοράς ιδίων μετοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 49 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό ισχύει και παροχή σχετικών εξουσιοδοτήσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνει τον λόγο και προτείνει προς ενίσχυση της αξίας της μετοχής της εταιρείας, την έγκριση προγράμματος αγοράς ιδίων μετοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το άρθρο 49 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό ισχύει και την παροχή σχετικών εξουσιοδοτήσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, το οποίο πρόγραμμα θα συνίσταται σε αγορά ιδίων μετοχών σε ποσοστό έως 10% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, ήτοι 1.389.969,70 €, με εύρος τιμής αγοράς από πενήντα δύο λεπτά του ευρώ (0,52) έως πέντε ευρώ (5,00) και σε χρονικό διάστημα 24 μηνών από την επόμενη ημέρα της έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Γενική Συνέλευση κατόπιν ψηφοφορίας ενέκρινε με ψήφους 21.849.660 επί συνόλου παρισταμένων ψήφων 22.331.660 και με αποχή 482.000 ψήφους, ήτοι με ποσοστό 97,84% των παρισταμένων ψήφων, την αγορά ιδίων μετοχών σε ποσοστό έως 10% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, ήτοι 1.389.969,70 €, με εύρος τιμής αγοράς από πενήντα δύο λεπτά του ευρώ (0,52) έως πέντε ευρώ (5,00) και σε χρονικό διάστημα 24 μηνών από την επόμενη ημέρα της έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης.

Θέμα 18ο: Διάφορες Ανακοινώσεις ή ό,τι άλλο ήθελε προταθεί από τους κ.κ. μετόχους.

Ακολούθησε συζήτηση μεταξύ των μετόχων αναφορικά με την πορεία της εταιρείας κατά τα έτη 2024 - 2025, καθώς και οι προοπτικές του ομίλου στο μέλλον.

Μη υπάρχοντος ετέρου θέματος προς συζήτηση λύεται η συνεδρίαση και υπογράφεται το παρόν πρακτικό ως έπεται:

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Άλκηστη Παπαθανασίου

Παναγιώτης Βασιλείου

ΟΙ ΜΕΤΟΧΟΙ

Γνήσιο αντίγραφο και απόσπασμα πρακτικού Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης 20/6/2024 της ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Η Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης

Άλκηστη Παπαθανασίου