



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

όπως εγκρίθηκε από την από την Τακτική Γενική Συνέλευση  
της 30<sup>ης</sup> Μαΐου 2024

<b>ΗΜ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ</b> 30/5/2024	<b>ΕΚΔΟΣΗ</b> 2
<b>ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ</b> ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ & ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ INTRALOT	<b>ΕΓΚΡΙΣΗ</b> ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ INTRALOT

## Πολιτική Αποδοχών

### 1. Εισαγωγή

Η πολιτική αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών ετέθη για πρώτη φορά σε ισχύ την 29.05.2020 κατόπιν έγκρισης από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της INTRALOT (στο εξής «INTRALOT» ή «Εταιρεία»). Κατόπιν παρόδου των τεσσάρων (4) ετών της ισχύος της, η πολιτική αποδοχών τροποποιήθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 30<sup>ης</sup> Μαΐου 2024 (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ως άνω ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 30<sup>ης</sup> Μαΐου 2024, ενώ δύναται να αναθεωρηθεί και/ή να τροποποιηθεί νωρίτερα με σχετική απόφαση επόμενης Γενικής Συνέλευσης, σύμφωνα με τα κατωτέρω υπό (2) αναφερόμενα.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 (άρθρο 110 παρ. 2), στον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων (ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828) και λαμβάνει υπόψη τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στις αμοιβές όλων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και των Γενικών Διευθυντών, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018, ορίζοντας (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και των εκάστοτε Γενικών Διευθυντών και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, και (ii) τους όρους, βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, μελλοντικά, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη Δ.Σ. και Γενικούς Διευθυντές κατά τη διάρκεια ισχύος της, 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, ευθυγραμμίζοντας τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Διευθυντών με τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας.

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 INTRALOT 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 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](http://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 εφαρμόζει η Εταιρεία.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ. (στο εξής 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 την 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 Επιτροπή υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Όταν συμφωνηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο το τελικό σχέδιο της πολιτικής αποδοχών, ακολούθως υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Το αποτέλεσμα επί της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν και την ιδιότητα του μετόχου, δεν μετέχουν στη σχετική ψηφοφορία καθώς δεν υπολογίζονται για το σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας.

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, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής. 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 δύναται να εισηγείται την αναθεώρηση της Πολιτικής 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 πρόταση αναθεώρησης 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 αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, είτε λόγω ουσιωδών αλλαγών των συνθηκών επί τη βάση των οποίων δομήθηκε η Πολιτική Αποδοχών, είτε, 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 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 Εταιρείας και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας.

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 μελών του 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, ήτοι αμοιβές και παροχές που δύνανται 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, δύνανται να περιλαμβάνουν χρηματικές απολαβές, δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 113 του Ν. 4548/2018, ως εκάστοτε ισχύει) και διάθεση δωρεάν μετοχών (κατά τις διατάξεις του άρθρου 114 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 δύνανται 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.

##### **4.1. Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.**

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αμοιβές, τις μεταβλητές αμοιβές, τις σύμφωνα με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας παροχές σε είδος, αμοιβή

για το 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 αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας ή/και ανεξάρτητων υπηρεσιών. 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 προσαρμοσμένες στην απόδοση, τα καθήκοντα, τη θέση ευθύνης των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. και τις προοπτικές της Εταιρείας.

**(β) Μεταβλητές αμοιβές**

Τα είδη μεταβλητών αμοιβών που δύναται να καταβληθούν σε Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. 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 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 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 προσωπικούς 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).

Σε περίπτωση δυσμενών οικονομικών δεδομένων για την Εταιρεία ή/και αναγκών κεφαλαιουχικών δαπανών ενόψει έναρξης νέων έργων που απαιτούν υψηλά κεφάλαια, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να αναβάλλεται με απόφαση του Δ.Σ. κατά το άρθρο 111 (στ´) του Ν.4548/2018 για όσο χρόνο διαρκούν τα ανωτέρω γεγονότα και για έξι μήνες μετά τη λήξη τους.

Υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 102 του Ν.4548/2018 περί ευθύνης των Μελών του Δ.Σ., το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μπορεί να απαιτήσει από τα Εκτελεστικά Μέλη του την επιστροφή όλου ή μέρους των μεταβλητών αμοιβών (bonus) που καταβλήθηκαν μετά τη θέση σε ισχύ του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ιούνιος 2021), στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας τους, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή σύνταξης εν γνώση τους ανακριβών οικονομικών καταστάσεων ή γενικώς βάσει εν γνώσει τους εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβληθεισών μεταβλητών αμοιβών (bonus).

**(β. iii.) Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018 και διάθεσης δωρεάν μετοχών κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018**

Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής, μπορεί να θεσπισθεί:

(α) πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σε μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 113 Ν. 4548/2018, και

(β) πρόγραμμα διάθεσης δωρεάν μετοχών σε μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, σύμφωνα με το άρθρο 114 Ν. 4548/2018. Η διάθεση μετοχών της παρούσας παραγράφου μπορεί να συνδυάζεται με εκείνη της παραγράφου (α), ως ανωτέρω.

**(γ) Αμοιβή για συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.**

Η αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογη με τον χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. καθώς και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται ορίζεται για κάθε Εκτελεστικό Μέλος του Δ.Σ. εντός εύρους € 3.000 - € 17.000, ανά μήνα και ανά άτομο. 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)**

Επίσης, η Εταιρεία χορηγεί στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης ως Μελών Δ.Σ., επιπλέον δε δύναται να χορηγούνται οι κάτωθι πρόσθετες παροχές σε είδος:

- εταιρικό όχημα Ι.Χ.ή/και επιδότηση καυσίμων
- εταιρική πιστωτική κάρτα
- ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας,
- συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα γενική πολιτική αμοιβών που αφορά σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας, που όμως δεν μπορεί να υπερβεί το 100% του ποσού της ετήσιας σταθερής αμοιβής τους.

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. Οι ως άνω παροχές σε είδος μπορούν να τροποποιηθούν ή να ανακληθούν εν μέρει ή εν όλω από την Εταιρεία, κατά την ελεύθερη 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. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο Νόμο. Λαμβάνουν αμοιβή, 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**

Τα Μη Εκτελεστικά και τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. λαμβάνουν αμοιβές οι οποίες 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 συνολικά εντός εύρους € 1.500 - € 6.000, ανά μήνα και ανά άτομο. Το εν λόγω ύψος αμοιβών δύναται να αναθεωρείται κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις επικρατούσες συνθήκες με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Ειδικότερα, η αμοιβή για τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο, στις συνεδριάσεις αυτού και την εν γένει εκπλήρωση των καθηκόντων, ορίζεται ανά Μέλος εντός εύρους € 1.500- € 4.000, μηνιαίως και ανεξαρτήτως αριθμού συνεδριάσεων, σύμφωνα με τα ειδικότερα καθήκοντα και υποχρεώσεις των Μελών.

Αντίστοιχα, για τη συμμετοχή στις Επιτροπές, στις συνεδριάσεις αυτών και την εν γένει εκπλήρωση των καθηκόντων, η αμοιβή ορίζεται ανά Μέλος εντός εύρους € 500 - € 1.000 για κάθε επιτροπή, μηνιαίως και ανεξαρτήτως αριθμού συνεδριάσεων, σύμφωνα με τα ειδικότερα καθήκοντα και υποχρεώσεις των Μελών των Επιτροπών.

Οι ως άνω αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι εντός του πλαισίου της αγοράς και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση Μελών που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και εμπειρίες που χρειάζεται η Εταιρεία και καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, η τεχνογνωσία, η συνέπεια και η αποτελεσματικότητα, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών επ' ωφέλεια του εταιρικού συμφέροντος καθώς και οι μισθολογικές - εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας.

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

Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ. δύναται να λαμβάνουν επιπρόσθετες αμοιβές για αρμοδιότητες, ρόλους και καθήκοντά τους που εκφεύγουν των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεών τους ως μελών του Δ.Σ. Τυχόν τέτοιες αμοιβές θα καταβάλλονται τηρουμένης της διαδικασίας έγκριση συναλλαγής με συνδεδεμένο μέρος (άρθρα 99 - 101 Ν. 4548/2018) και θα δημοσιοποιούνται στην ετήσια Έκθεση αποδοχών.

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.

Επίσης, η Εταιρεία χορηγεί στα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. συμβόλαιο ασφάλισης αστικής ευθύνης ως Μελών Δ.Σ., δύναται δε να χορηγεί και Ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και Υγείας.

#### **4.3. Καθορισμός κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής»**

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα Μη Εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, όπως μεταξύ άλλων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας “Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή”, λαμβάνει υπόψη τον κατ’ αναλογία ορισμό της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του Ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή δύναται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου.

Για τον καθορισμό της Σημαντικής Αμοιβής ή Παροχής, λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

- Να μην συναρτάται ή να μην συνδέεται η εν λόγω αμοιβή καθ’ οιονδήποτε άλλο τρόπο με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση και τους βραχυπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας, δύναται όμως να συνδέεται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας
- Να μην δύναται να δημιουργεί στο λήπτη ισχυρά κίνητρα για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων που θα μπορούσαν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους

Σε κάθε περίπτωση η εν λόγω αμοιβή ή παροχή δεν θα πρέπει να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 ν. 4706/2020, η οποία να μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις και την ανεξάρτητη και

αντικειμενική κρίση του. Για αυτό το λόγο λαμβάνεται πάντα υπόψη και η συνολική οικονομική κατάσταση του προσώπου που τη λαμβάνει κατά τρόπο ώστε το ύψος της χορηγούμενης αμοιβής να μην είναι ικανό να δημιουργήσει μεταξύ αυτού και της Εταιρείας, σχέση (οικονομικής) εξάρτησης.

#### **5. 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.

#### **6. 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.

#### **7. Όροι λήξης Συμβάσεων των Εκτελεστικών Μελών Δ.Σ. και των Γενικών Διευθυντών - 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 ή/και όπως έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τις διατάξεις και προβλέψεις του νόμου για τη σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλος του Δ.Σ. που ίσχυαν κατά το χρόνο σύναψης αυτής. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια όπως η θέση ευθύνης, η εμπειρία, η απόδοση του μέλους Δ.Σ. τα λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA, EBIT) της Εταιρείας κατά τη διάρκεια παροχής των υπηρεσιών του.

#### **8. Πολιτική αναφορικά με τους διορισμούς σε τρίτες εταιρείες**

Σε συμμόρφωση προς τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, τα Μέλη Δ.Σ. υποχρεούνται να δηλώνουν 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.

## **9. 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. Τέτοιες 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, που θα

περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές, που καταβάλλονται βάσει και λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.

#### **10. Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας**

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται στα Διοικητικά Συμβούλια θυγατρικών και λοιπών συνδεδεμένων εταιρειών της INTRALOT μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αμοιβές από τα εν λόγω νομικά πρόσωπα. Σε αυτή την περίπτωση, οι ετήσιες αποδοχές ανά εταιρεία δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των ετήσιων αποδοχών που λαμβάνουν από την Εταιρεία.

#### **11. 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.

#### **12. 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.

### **13. Έλεγχος εφαρμογής**

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.