

## Πολιτική Αποδοχών

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	2
3. ΣΚΟΠΟΣ.....	3
4. ΕΙΔΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	4
5. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	4
6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ. ....	11
7. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.....	11
8. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΛΟΙΠΩΝ ΥΠΑΚΤΕΩΝ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	11
9. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ.....	12
10. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ / ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	12

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (στο εξής: Πολιτική αποδοχών) αναθεωρήθηκε κι εγκρίθηκε με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρίας με την επωνυμία «*REAL CONSULTING ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ*» (στο εξής «Real Consulting» ή «Εταιρία») την 8<sup>η</sup> Ιουλίου 2024. Η Πολιτική Αποδοχών διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη προηγούμενη πολιτική αποδοχών και ισχύει για τέσσερα (4) έτη (εφεξής η «Διάρκεια Ισχύος») από την 08<sup>η</sup> Ιουλίου 2024, εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Εταιρία εξετάζει και επικαιροποιεί την παρούσα Πολιτική, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας, είναι σε συμμόρφωση με το συνολικό πλαίσιο λειτουργίας της και ευθυγραμμίζεται πλήρως με την επιχειρηματική στρατηγική της, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της και τη βιωσιμότητά της. Η Πολιτική Αποδοχών δίνει την ευελιξία στην Εταιρία να εξασφαλίζει πως μπορεί να προσλαμβάνει άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητα και να μπορεί να συνδέει τις αποδοχές τους με τους στόχους της ενώ συγχρόνως εξασφαλίζει τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρίας.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας βασίζεται στην αρχή της διαφάνειας, την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης, την διασφάλιση της αντιστοιχίας του ύψους των αμοιβών με τη συνεισφορά των ως άνω προσώπων στην Εταιρία, τη διασφάλιση ότι οι αποδοχές που διέπουν την Πολιτική Αποδοχών θα καθορίζονται λαμβάνοντας υπόψιν τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων, καθώς και την προσέλκυση και παρακίνηση ικανών στελεχών που προσθέτουν αξία στην Εταιρία με τις γνώσεις και ικανότητές τους. Για την σύνταξη της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ελήφθησαν υπόψη όλα τα ανωτέρω και με γνώμονα το εύλογο και δίκαιο μέτρο προς τα πρόσωπα που διακρίνονται είτε για την επίδοσή τους είτε για τις ικανότητές τους, συνεκτιμώντας τις ανάγκες και τη φύση της εκάστοτε θέσης ή λειτουργικού ρόλου καθώς και το εταιρικό συμφέρον.

## 2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι

κάτωθι ιδιότητες:

- i. Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων) μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.
- ii. Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται).
- iii. Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής (εφόσον υφίσταται).

### 3. ΣΚΟΠΟΣ

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως σκοπό να ενισχύσει τη διαφάνεια και τις αξίες της Εταιρίας, να διασφαλίσει ότι η Εταιρία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου βάσει του επιχειρηματικού της σχεδίου καθώς και να συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητά της. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω του στρατηγικού σχεδιασμού ενός δίκαιου, απλού και αντικειμενικού μοντέλου χορήγησης αποδοχών, το οποίο θα είναι, παράλληλα, ανταγωνιστικό και θα συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς. Το μοντέλο αυτό επιδιώκει:

- την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης,
- την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης,
- τη διατήρηση και προσέλκυση ικανών στελεχών, καθώς οι αμοιβές και παροχές λαμβάνουν υπόψη το γνωσιακό τους επίπεδο, τις δεξιότητες τους, τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους,
- τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας,
- την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης ιδίων συμφερόντων, καθώς οι αποδοχές των υπακτέων στην Πολιτική Αποδοχών προσώπων συνδέονται άρρηκτα με την συνεισφορά τους και είναι πλήρως απαλλαγμένες από κάθε διαδικασία που θα μπορούσε να εκθέσει την Εταιρία σε υπερβολικούς κινδύνους.

Προς διασφάλιση των ως άνω η Εταιρία έχει θεσπίσει εσωτερικές διαδικασίες αξιολόγησης με ενισχυμένη συμμετοχή της Διοίκησης, οι οποίες αφενός ενισχύουν την αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, αφετέρου ιδρύουν και διατηρούν ένα αίσθημα δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών.

#### 4. ΕΙΔΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα από την Εταιρία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- Χρηματικές απολαβές,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης καθώς και η
- χορήγηση πρόσθετων παροχών προς τα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα, όπως ενδεικτικά εταιρικό αυτοκίνητο, πρόγραμμα ασφάλισης Ζωής και νοσοκομειακής περίθαλψης (συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης συζύγων και παιδιών), ασφάλεια αστικής ευθύνης μελών ΔΣ, ανεξαρτήτως διακρίσεων λόγω φύλου, εθνικότητας, ηλικίας κλπ. Προς το παρόν, η Εταιρία δεν παρέχει άλλου είδους συνταξιοδοτική παροχή πέραν από την καταβολή των προβλεπόμενων από το Νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, αλλά αναμένεται να εξετάσει να εντάξει οικειοθελώς τέτοια, που να προβλέπει συμπληρωματική προστασία προς τα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα, με στόχο την ενίσχυση της διατήρησης του βιοτικού τους επιπέδου μετά τη συνταξιοδότηση.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές, που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα μετακίνησης, ενοικίου/διαμονής, φιλοξενίας χρήση εταιρικής κάρτας και εταιρικού κινητού τηλεφώνου.

#### 5. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

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

ι. Σταθερές Αποδοχές: Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αποδοχών. Υψηλότερες του μέσου όρου της αγοράς αποδοχές δύναται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις

εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές είθισται να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αποδοχών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας - σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο - μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

ii. Μεταβλητές Αποδοχές - σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών:

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρίας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια, κ.λ.π.) τα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα, δύνανται να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις της Εταιρίας. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός (π.χ. sign - on bonus, bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κ.λπ.), για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαίτερως σημαντική η θετική συμβολή των ανωτέρω προσώπων, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της Εταιρίας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της. Στην περίπτωση, που η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ως περιγράφεται παραπάνω, το ύψος αυτών θα καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι ενδεικτικά τα εξής: (α) κέρδη χρήσεως, (β) λειτουργικά αποτελέσματα (EBITDA , EBIT), (γ) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου, (δ) προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσης και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως, (ε) προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Το Δ.Σ. δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω άλλα κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές που δύνανται να χορηγεί η Εταιρία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από

ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

iii. Προγράμματα παροχής κινήτρων: Η Εταιρία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρίας κεκτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας).

Ήδη δυνάμει της από [●] 2024 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας, εγκρίθηκε η δωρεάν διάθεση μετοχών της Εταιρίας (Performance Stock Awards), σύμφωνα με το άρθρο 114 του Ν. 4548/2018, μεταξύ άλλων, σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με τους παρακάτω όρους (το «Πρόγραμμα»):

(α) Στόχοι του Προγράμματος:

Κύριος στόχος του Προγράμματος είναι η επιβράβευση της απόδοσης μεταξύ άλλων των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την συμβολή τους στην επίτευξη: (α) της σχεδιαζόμενης εισαγωγής των μετοχών της Εταιρίας στην Κύρια Αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών («Α' Στόχος») ή/και (β) στην επίτευξη ελάχιστου ενοποιημένου EBITDA για τη χρήση 2024 ύψους €6.500.000 και της αύξησής του ώστε το ενοποιημένο EBITDA για τη χρήση 2025 να ανέλθει τουλάχιστον σε €8.000.000 («Β' Στόχος» και από κοινού με τον Α' Στόχο, οι «Στόχοι»). Οι Στόχοι δύνανται να αναπροσαρμόζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

(β) Ανώτατος αριθμός και κατηγορία των προς διάθεση μετοχών:

Στο πλαίσιο του προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, θα διατεθούν κατ' ανώτατο όριο 735.342 κοινές ονομαστικές μετά δικαιώματος ψήφου μετοχές της Εταιρίας. Σε κάθε περίπτωση, η ονομαστική αξία των μετοχών που θα διατεθούν αθροισόμενη με την ονομαστική αξία των μετοχών που ενδέχεται να διατεθούν με βάση τα τυχόν εκκρεμή δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών του άρθρου 113 του Ν. 4548/2018 δεν θα υπερβαίνει το 1/10 του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρίας κατά την ημερομηνία της απόφασης της Γενικής

Συνέλευσης.

(γ) Προέλευση των μετοχών προς διάθεση:

Θα διατεθούν ίδιες μετοχές που έχουν ήδη αποκτηθεί ή θα αποκτηθούν από την Εταιρία, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 49 Ν. 4548/2018 ή/και νέες μετοχές που θα εκδοθούν με κεφαλαιοποίηση μη διανεμηθέντων κερδών ή/και διανεμητών αποθεματικών ή/και διαφοράς από την έκδοση μετοχών υπέρ το άρτιο.

(δ) Όροι διάθεσης:

Το Πρόγραμμα αποτελεί οικειοθελή παροχή της Εταιρίας, που μπορεί να τροποποιηθεί ή να ανακληθεί μονομερώς οποτεδήποτε από αυτήν, μέχρι την διάθεση των μετοχών, ως ορίζεται στο παρόν. Τέτοια τυχόν τροποποίηση ή ανάκληση δεν συνιστά σε καμία περίπτωση μονομερή βλαπτική μεταβολή και οι συμμετέχοντες ουδεμία αξίωση θα έχουν ή διατηρούν έναντι της Εταιρίας σε ό,τι αφορά ειδικώς το Πρόγραμμα. Η Εταιρία σε καμία περίπτωση δεν δεσμεύεται να συνεχίσει ή να διατηρήσει ή να εφαρμόσει ίδιο ή παρόμοιο πρόγραμμα, μετά την λήξη του Προγράμματος. Η άνω παροχή δεν αποτελεί αντάλλαγμα για παρεχόμενη εργασία ούτε αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του Δικαιούχου από την τυχόν παροχή εργασίας στην Εταιρία ή σε συνδεδεμένη με αυτή εταιρία δεν προσαυξάνει τυχόν επιδόματα εορτών και αδείας, την αποζημίωση αδείας, καθώς και την αποζημίωση καταγγελίας σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας του Δικαιούχου.

- Εντός 30 ημερών από την ΤΓΣ που θα εγκρίνει τις χρηματοοικονομικές καταστάσεις χρήσης 2024, το Διοικητικό Συμβούλιο θα δύναται να διαθέσει δωρεάν στους Δικαιούχους μέχρι και το 50% εκ του συνολικού αριθμού των προς διάθεση μετοχών σύμφωνα με το Πρόγραμμα.
- Εντός 30 ημερών από την ΤΓΣ που θα εγκρίνει τις χρηματοοικονομικές καταστάσεις χρήσης 2025, το Διοικητικό Συμβούλιο θα δύναται να διαθέσει δωρεάν στους Δικαιούχους μέχρι επιπλέον 50% εκ του συνολικού αριθμού των προς διάθεση μετοχών σύμφωνα με το Πρόγραμμα.

Σε περίπτωση επέλευσης οποιουδήποτε εκ των εξής γεγονότων κατά τη διάρκεια του Προγράμματος (τα «Γεγονότα Επίσπευσης»): (α) επίτευξη Στόχου Α', που θεωρείται θεμελιώδης τόσο για το Πρόγραμμα όσο και για την Εταιρία, ή (β)

απόκτηση Ελέγχου επί της Εταιρίας από οποιοδήποτε πρόσωπο, πέραν του ελέγχοντος κατά την ημερομηνία του Προγράμματος μετόχου (η «Μεταβολή Ελέγχου»), τότε το Πρόγραμμα θα θεωρείται ότι ολοκληρώθηκε και η διάθεση των μετοχών (ή του υπολοίπου αυτών) στους Δικαιούχους θα πραγματοποιείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου εντός τριάντα (30) ημερών από την επέλευση του Γεγονότος Επίσπευσης. Ειδικά στην περίπτωση Μεταβολής Ελέγχου, θα διατίθεται, σύμφωνα με τα παραπάνω, ο ανώτατος αριθμός μετοχών που προβλέπεται στο παρόν Πρόγραμμα. Για τους σκοπούς του παρόντος όρου ως «Έλεγχος» νοείται η εξουσία ή άλλως δυνατότητα ενός (ή περισσότερων) φυσικού ή νομικού προσώπου ή οντότητας, δυνάμει είτε της ιδιοκτησίας μετοχών ή άλλων τίτλων συμμετοχής με δικαιώματα ψήφου ή ελέγχου των εν λόγω δικαιωμάτων ψήφου, είτε βάσει σύμβασης, ή συνεννοήσεως (έγγραφης ή προφορικής, ρητής ή σιωπηρής) είτε δυνάμει σχέσης αντιπροσωπείας ή άλλως, (α) να υπαγορεύει (-ουν) τη διαχείριση και πολιτική της Εταιρίας ή/και (β) να διορίζει (-ουν) άμεσα ή έμμεσα την πλειοψηφία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ή/και (γ) να ασκεί κυριαρχική επιρροή στην Εταιρία.

(ε) Δικαιούχοι:

Συμμετέχοντες (δυνητικά Δικαιούχοι) στο Πρόγραμμα θα είναι μεταξύ άλλων τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, που θα συμβάλουν στην επίτευξη των Στόχων.

Τα άνω πρόσωπα κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την θέση ευθύνης, τα προσόντα, το εύρος των καθηκόντων τους και την συμβολή τους στην επίτευξη των Στόχων.

Οι Δικαιούχοι του Προγράμματος και ο αριθμός των μετοχών, που θα διατίθεται σε έκαστο αυτών θα προσδιορίζονται αντίστοιχα με μια ή περισσότερες αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρία δεν δεσμεύεται να διαθέσει το σύνολο του ανώτατου αριθμού μετοχών, που έχει ορίσει, καθώς ο ακριβής αριθμός των προς διάθεση μετοχών θα εξαρτάται από την πλήρωση ή μη των Στόχων, μετά από σχετική αξιολόγηση από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Για τον ανωτέρω προσδιορισμό το Διοικητικό Συμβούλιο θα λαμβάνει υπόψη και αξιολογεί κυρίως τον βαθμό επίτευξης των Στόχων, καθώς και την συμβολή όσων συμμετέχουν στο Πρόγραμμα στην επίτευξη των Στόχων.



(στ) Αναπροσαρμογή όρων του Προγράμματος

Σε περίπτωση εταιρικών γεγονότων, που, χωρίς να πραγματοποιείται καταβολή νέων εισφορών στην Εταιρία, μπορεί να επηρεάσουν με οποιονδήποτε τρόπο τον συνολικό αριθμό των μετοχών της Εταιρίας, οι όροι του Προγράμματος θα δύνανται να αναπροσαρμόζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο (κατά την απόλυτη διακριτική του ευχέρεια) με τρόπο, ώστε να μην θίγονται τα δικαιώματα των Δικαιούχων και δη ανεξαρτήτως προσαρμογής της χρηματιστηριακής ή ονομαστικής αξίας της μετοχής. Στην περίπτωση αυτή, οι Δικαιούχοι θα ενημερώνονται από την Εταιρία με γνωστοποίηση των νέων όρων. Τέτοια τυχόν αναπροσαρμογή δεν συνιστά σε καμία περίπτωση μονομερή βλαπτική μεταβολή και οι συμμετέχοντες ουδεμία αξίωση θα έχουν ή διατηρούν έναντι της Εταιρίας σε ό,τι αφορά ειδικώς το Πρόγραμμα.

(ζ) Λόγοι αποκλεισμού από το Πρόγραμμα και αυτοδίκαιη κατάργηση δικαιωμάτων εκ του Προγράμματος

Αποχωρούντες από το Πρόγραμμα υπό δυσμενείς συνθήκες (Bad Leavers) κατά την διάρκεια του Προγράμματος θα αποκλείονται από το Πρόγραμμα και η Εταιρία θα δικαιούται να μην προχωρήσει στην διάθεση των μετοχών.

Αποχωρούντες από το Πρόγραμμα υπό ευνοϊκές συνθήκες (Good leavers) θα δικαιούνται τις μετοχές, που θα έχουν διατεθεί ή διατεθούν εντός του κύκλου του έτους αποχώρησής τους, χωρίς υποχρέωση διακράτησης.

Ως Δυσμενείς συνθήκες για τις ανάγκες του Προγράμματος θεωρούνται η κατά την διάρκεια του Προγράμματος οικειοθελής αποχώρηση του Δικαιούχου πριν από την λήξη του Προγράμματος, χωρίς συναίνεση της Εταιρίας ή η διακοπή της σχέσης του Δικαιούχου με την Εταιρία λόγω συνδρομής σπουδαίου λόγου, που συνδέεται με το πρόσωπό του, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά των περιπτώσεων τέλεσης ποινικού αδικήματος εξ αφορμής της σχέσης ή στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του, καθώς και της περίπτωσης παραβίασης υποχρεώσεων του Δικαιούχου προς την Εταιρία.

Ως Ευνοϊκές συνθήκες για τις ανάγκες του Προγράμματος θεωρείται όταν ο Δικαιούχος παύει να συνδέεται με την Εταιρία για οιονδήποτε άλλο λόγο (όπως π.χ. λόγω θανάτου, συνταξιοδότησης, αποχώρηση με συναίνεση της Εταιρίας κλπ.)

(η) Διάρκεια:

Ως διάρκεια του Προγράμματος ορίζεται η περίοδος από την ημερομηνία έγκρισης του Προγράμματος και των Όρων του από την Γενική Συνέλευση και μέχρι το αργότερο την 31/12/2026, εκτός κι αν επέλθει Γεγονός Επίσπευσης, οπότε και θα λήγει και ολοκληρώνεται νωρίτερα, όπως ορίζεται στην ενότητα 2 του Προγράμματος.

(θ) Εφαρμοστέο δίκαιο και δικαιοδοσία

Το Πρόγραμμα διέπεται από το Ελληνικό δίκαιο και αρμόδια για οποιαδήποτε διαφορά ανακύψει σχετικά με αυτό είναι τα δικαστήρια της Αθήνας.

Επιπλέον, εξουσιοδοτήθηκε το Διοικητικό Συμβούλιο όπως: (α) προβαίνει σε αναπροσαρμογή των Στόχων του Προγράμματος, εφόσον κρίνεται ενδεδειγμένο, (β) εξειδικεύσει τα κριτήρια για την διάθεση των άνω μετοχών, τους δικαιούχους ή τις κατηγορίες τους καθώς και κάθε άλλο σχετικό όρο για την υλοποίηση των ανωτέρω λαμβάνοντας υπόψη και αξιολογώντας κυρίως τον βαθμό επίτευξης των Στόχων, καθώς και την συμβολή όσων συμμετέχουν στο Πρόγραμμα στην επίτευξη των Στόχων.

iv. Αμοιβές από τον πίνακα διανομής των κερδών της Εταιρίας.

Η Εταιρία δύναται να εφαρμόζει σύστημα αμοιβών από τον πίνακα διανομής των κερδών της εταιρίας, με σκοπό την επιβράβευση. Οι εν λόγω αμοιβές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρίας κεκτημένα δικαιώματα.

Οι ανωτέρω υπό i και ii αποδοχές (δηλαδή, οι σταθερές και οι μεταβλητές) δεν δύνανται να ξεπερνούν ετησίως το ποσό των 500.000,00 € συνολικά, ενώ δύνανται να καταβάλλονται είτε υπό τη μορφή αμοιβής που χορηγείται από τα κέρδη χρήσεως που αφορά, είτε με επιβάρυνση των εξόδων της χρήσης. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελαχίστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

v. Ειδικά για τις αποδοχές των υπακτέων στην παρούσα προσώπων για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων

99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρίας με τα μέλη του Δ.Σ. είναι αορίστου χρόνου. Η Εταιρία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

#### **6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.**

Οι αποδοχές των εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, οι οποίες δεν υπερβαίνουν το ποσό των 200.000,00 € για έκαστο μέλος, τις μεταβλητές αποδοχές, παροχές σε είδος, αμοιβές για τον χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ δύνανται να μετέχουν σε προγράμματα παροχής κινήτρων, ως αυτά ισχύουν και εγκρίνονται κάθε φορά.

Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

#### **7. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.**

Τα μη εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν ετήσια σταθερή αμοιβή, ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησής τους και τα καθήκοντά τους και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρίας, η οποία δεν υπερβαίνει το ποσό των 30.000,00 € για έκαστο μέλος.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

Μεταβλητές αμοιβές για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν προβλέπονται ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να κρίνουν τις αποφάσεις της διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου με αντίκτυπο στην Εταιρία.

#### **8. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΛΟΙΠΩΝ ΥΠΑΚΤΕΩΝ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

Ισχύουν οι όροι της παρούσας πολιτικής για την καταβολή σταθερών και

μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

## **9. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ**

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

## **10. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ / ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.realconsulting.gr](http://www.realconsulting.gr) της Εταιρίας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

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