



Πολιτική Αποδοχών

Έκδοση 4η

Πίνακας Αναθεωρήσεων

Έκδοση	Συντάκτης	Εγκρίνων	Ημερομηνία έγκρισης
1 ^η	Νομικό τμήμα	Γενική Συνέλευση των Μετόχων	26/10/2021
2 ^η	Νομικό τμήμα	Γενική Συνέλευση των Μετόχων	08/07/2024
3 ^η	Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών	Γενική Συνέλευση των Μετόχων	05/05/2025
4 ^η	Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών	Γενική Συνέλευση των Μετόχων	26/06/2026

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή	4
2. Πεδίο εφαρμογής	5
3. Σκοπός.....	5
4. Είδος Αποδοχών	6
5. Πως ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών	6
6. Δομή Αποδοχών	7
i. Σταθερές Αποδοχές :.....	7
ii. Μεταβλητές Αποδοχές – σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών:.....	7
iii. Προγράμματα παροχής κινήτρων:.....	8
iv. Αμοιβές από τον πίνακα διανομής των κερδών της Εταιρείας.....	9
i. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων	9
7. Συμβάσεις με τα μέλη Δ.Σ.....	10
8. Αμοιβή εκτελεστικών μελών Δ.Σ.	11
9. Αποδοχές μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ. 12	
10. Η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη	13
11. Αποδοχές Γενικού Διευθυντή ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή ...	14
12. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών	14
13. Προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την εταιρεία.....	14
14. Αποδοχές μελών Δ.Σ. από θυγατρικές και συνδεδεμένες εταιρείες	14
15. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	15
16. Διαδικασία λήψης αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της πολιτικής αποδοχών, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της 15	
17. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, στις Επιτροπές και στα πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών.....	16
18. Λοιπές Διατάξεις.....	16
19. Δημοσιότητα	17

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών») αναθεωρήθηκε κι εγκρίθηκε με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «REAL CONSULTING ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής «Real Consulting» ή «Εταιρεία») την 26/06/2026 . Η Πολιτική Αποδοχών διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη προηγούμενη πολιτική αποδοχών και ισχύει για τέσσερα (4) έτη (εφεξής η «Διάρκεια Ισχύος») από την 26/06/2026 , εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει καταρτιστεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ¹ για τα δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό Δίκαιο με τον ν. 4548/2018 και τον ν. 4706/2020, ως έχει τροποποιηθεί με τον ν. 5178/2025 και ισχύει, περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Εταιρεία εξετάζει και επικαιροποιεί την Πολιτική Αποδοχών, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, 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 Εταιρεία 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 Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας 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 Εταιρεία, 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 Εταιρεία 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.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες, τις διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

¹ Οδηγία 2007/36/ΕΚ, Άρθρο 9α, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2017/828/ΕΕ

2. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα ακόλουθα πρόσωπα (εφεξής, τα «υπακτέα 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. Σκοπός

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως σκοπό να ενισχύσει τη διαφάνεια και τις αξίες της Εταιρείας, να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου (εφεξής Δ.Σ.) 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 Εταιρείας, μέσω ενός συστήματος αποδοχών που ενθαρρύνει την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και την επίτευξη των στρατηγικών στόχων,
- την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, διασφαλίζοντας ότι 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 Εταιρεία σε υπερβολικούς κινδύνους ή βραχυπρόθεσμες πρακτικές που υπονομεύουν τη μακροπρόθεσμη σταθερότητα.
- Την ισορροπία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών,
- Τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας, μέσω αποδοχών που ευθυγραμμίζονται με την επίδοση της Εταιρείας και βασίζονται σε χρηματοοικονομικούς (EBITDA) και μη χρηματοοικονομικούς δείκτες (ESG, εταιρική ευθύνη)

Προς διασφάλιση των ως άνω η Εταιρεία 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. Είδος Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει όλες τις αποδοχές και κάθε είδους παροχές και αποζημιώσεις, που καταβάλλονται στα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα από την Εταιρεία.

Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν:

- 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), συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, ασφάλεια αστικής ευθύνης μελών ΔΣ.

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

5. Πως ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στην αρχή της δίκαιης και εύλογης αμοιβής, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία προσφέρει ανταγωνιστικές αποδοχές, οι οποίες συνάδουν με τις ευρύτερες εργασιακές συνθήκες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της.

Σε αυτό το πλαίσιο η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής η «Επιτροπή») ενημερώνεται περιοδικά για:

- τη δομή των αποδοχών και τις μισθολογικές πρακτικές που εφαρμόζονται στους εργαζόμενους εντός της Εταιρείας αλλά και των θυγατρικών της,
- τις τάσεις των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας και των θυγατρικών της, συμπεριλαμβανομένου του μέσου όρου αυξήσεων στις αποδοχές,
- σχετικά οικονομικά στοιχεία, όπως ο πληθωρισμός.

Επιπλέον, λαμβάνονται υπόψη στοιχεία από εταιρείες του ίδιου κλάδου και αντίστοιχου μεγέθους, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η Πολιτική Αποδοχών παραμένει ανταγωνιστική. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή παρακολουθεί διαρκώς τις τάσεις στις αμοιβές του κλάδου, τόσο σε ελληνικό όσο και σε

ευρωπαϊκό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη δημοσιευμένες έρευνες αποδοχών και συγκριτικά δεδομένα της αγοράς.

6. Δομή Αποδοχών

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

i. Σταθερές Αποδοχές :

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε ετήσια βάση και καθορίζονται α) από τη συμμετοχή κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή/και των Επιτροπών Δ.Σ., στις οποίες συμμετέχει, καθώς και β) από την ανάθεση επιπλέον εκτελεστικών αρμοδιοτήτων κατά περίπτωση, όπως χρεών Προέδρου, Αντιπροέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου. Δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις των μελών, αλλά καθορίζονται βάσει αντικειμένων κριτηρίων.

Παράλληλα για τον προσδιορισμό του ύψους τους, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, και τα δεδομένα από την αγορά εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα των αποδοχών, σύμφωνα με τον όρο 8 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών

Στις σταθερές αποδοχές περιλαμβάνονται επίσης τυχόν σταθερές αμοιβές από συμβάσεις με τα μέλη του Δ.Σ. βάσει ειδικής σχέσης εργασίας, έργου ή παροχής υπηρεσιών σύμφωνα με τον όρο 7 της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

ii. Μεταβλητές Αποδοχές – σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών:

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρείας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια, κ.λπ.) και την επίτευξη στόχων που σχετίζονται με το περιβάλλον και τη βιώσιμη ανάπτυξη (ESG), τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., δύνανται να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και την απόδοση της Εταιρείας.

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.). Η θετική συμβολή των δικαιούχων είναι κρίσιμη, καθώς η επίτευξη αυτών των στόχων επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της Εταιρείας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της.

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 (ζ) αποδόσεις ESG (μείωση εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα ή στήριξης της κυκλικής οικονομίας), (στ) κοινωνικά θέματα (εθελοντισμός, στήριξη της διαφορετικότητας), κ.ο.κ..

Η εξειδίκευση των ανωτέρω δεικτών και οι λεπτομέρειες εφαρμογής ορίζονται ως άνω από το Δ.Σ με την εφαρμογή σχημάτων επιβράβευσης που συνδέεται με την απόδοση ή την κερδοφορία ή την διανομή κερδών της Εταιρείας, ως ειδικότερα προσδιορίζεται κατωτέρω υπό iv. Το Δ.Σ. καθορίζει τους στόχους στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών με βάση τις στρατηγικές προτεραιότητες ή/και το επιχειρηματικό σχέδιο της Εταιρείας μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής.

Η Επιτροπή εξετάζει ετησίως την απόδοση των εκτελεστικών μελών Δ.Σ. και αξιολογεί αν πληρούνται τα παραπάνω κριτήρια., με τη μέτρηση του βαθμού επίτευξης των ποσοτικών στόχων ή/και την εξέταση της πληρότητας υλοποίησης των ποιοτικών στόχων και καθορίζει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν Βάσει της εν λόγω αξιολόγησης, η Επιτροπή εισηγείται στο Δ.Σ. προς έγκριση την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών. Το Δ.Σ., υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής, εγκρίνει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών στο πρόσωπο των υπακτέων στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών προσώπων. Η έγκριση του Δ.Σ. αποτελεί και την οριστική πιστοποίηση του βαθμού επίτευξης των στόχων.

Οι μεταβλητές αποδοχές δε δύναται να ξεπερνούν το 200% των ετήσιων σταθερών αποδοχών κάθε μέλους Δ.Σ. παρά μόνο στην περίπτωση που κάποιο μέλος ΔΣ δεν λαμβάνει καθόλου σταθερές αποδοχές. Οι μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές που καταβάλλονται κατά την απόλυτη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει.

iii. Προγράμματα παροχής κινήτρων:

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή δωρεάν διάθεσης μετοχών σε μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία και με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος όπως αυτό εκάστοτε εγκρίνεται από τα αρμόδια προς τούτο εταιρικά όργανα και ισχύει. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να

θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας).

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

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει σύστημα αμοιβών από τον πίνακα διανομής των κερδών της Εταιρείας, με σκοπό την επιβράβευση των υπακτέων στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών προσώπων πλην των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με το ισχύον καταστατικό της και τις προβλέψεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι εν λόγω αμοιβές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα.

Οι ανωτέρω υπό i και ii αποδοχές (δηλαδή, οι σταθερές και οι μεταβλητές) 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.

i. Μακροπρόθεσμο Πρόγραμμα Παροχής Κινήτρων

Το Πρόγραμμα αυτό συνδέεται με την επιχειρηματική στρατηγική, το επιχειρησιακό σχέδιο της Εταιρείας για τα έτη 2026, 2027 και 2028 και οιαδήποτε παροχή από αυτό (που θα καλείται «Κίνητρο Υπερεπίτευξης») θα δύναται να διανέμεται μόνο στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., το Γενικό Διευθυντή ή/και τον Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή, που συνέβαλαν στην υπερεπίτευξη του ανώτατου προσδοκώμενου EBITDA, κατόπιν σχετικής υπόδειξης του Διευθύνοντος Συμβούλου («Υπερεπίτευξη»).

Το Κίνητρο Υπερεπίτευξης καταβάλλεται όλως εξαιρετικά εφόσον έχει επιτευχθεί ο εκάστοτε στόχος και δεν εμπίπτει στον περιορισμό του ανώτατου ορίου αποδοχών υπό ii).

Προϋποθέσεις Υπερεπίτευξης:

2026	EBITDA μεγαλύτερο των 11.500K € (Στόχος Α')
2027	EBITDA μεγαλύτερο των 13.000K € (Στόχος Β')

2028	EBITDA μεγαλύτερο των 13.000Κ € (Στόχος Γ')
------	--

Εξυπακούεται ότι αν απλώς επιτευχθεί το ανώτατο προσδοκώμενο EBITDA ανά έτος δεν οφείλεται Κίνητρο Υπερεπίτευξης.

Υπολογισμός Κινήτρου Υπερεπίτευξης:

2026	35% επί του ποσού που υπερβαίνει τον Στόχο Α'
2027	35% επί του ποσού που υπερβαίνει τον Στόχο Β'
2028	20% επί του ποσού που υπερβαίνει τον Στόχο Γ'

Η διάθεση του Κινήτρου Υπερεπίτευξης θα αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής. Η καταβολή του Κινήτρου Υπερεπίτευξης θα πραγματοποιείται εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία έγκρισης των αποτελεσμάτων εκάστης ετήσιας χρήσης από την Γενική Συνέλευση και υπό την αίρεση ότι η Γενική Συνέλευση έχει εγκρίνει τα αποτελέσματα.

7. Συμβάσεις με τα μέλη Δ.Σ.

Οι αποδοχές των προσώπων που υπάγονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών και παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, καταβάλλονται σύμφωνα κείμενη νομοθεσία. Οι συμβάσεις εργασίας για την προσέλκυση και διακράτηση ικανών στελεχών θα λαμβάνουν υπόψη τους όρους και τις βέλτιστες πρακτικές της αγοράς για συμβάσεις στελεχών αντίστοιχης βαθμίδας λαμβανομένων υπόψιν ιδίως της θέσης, των αρμοδιοτήτων, των προσόντων και της ευθύνης του εκάστοτε προσώπου. Προς τον σκοπό αυτό η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του Δ.Σ. δύναται να είναι αορίστου χρόνου ή να περιλαμβάνουν ορισμένη εγγυημένη διάρκεια

.

Το Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής μπορεί να συμφωνεί, για λόγους προσέλκυσης και διακράτησης ικανών στελεχών, επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση προώρου τερματισμού, λαμβάνοντας υπόψη τη θέση ευθύνης, την εμπειρία και την απόδοση του μέλους Δ.Σ. ή Γενικού Διευθυντή ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή), συμπεριλαμβανομένης αποζημίωσης σε περίπτωση

αποχώρησής που συνδέεται με αλλαγή ελέγχου ή εξαγορά της Εταιρείας, συγχώνευση ή δημόσια πρόταση, υπό μορφή που μπορεί ενδεικτικά να περιλαμβάνει υψηλή αποζημίωση αποχώρησης (severance payment), που δεν θα ξεπερνά το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης ή/και επιτάχυνση κατοχύρωσης δικαιωμάτων προαίρεσης (accelerated vesting of stock options) ή/και πρόωρη θεμελίωση δικαιώματος λήψης μεταβλητών αποδοχών αναλογικά (pro rata) με τον χρόνο τερματισμού της ατομικής σύμβασης.

Ανεξαρτήτως των ανωτέρω, το Δ.Σ. διατηρεί το δικαίωμα το Δ.Σ. διατηρεί το δικαίωμα να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών. .

8. Αμοιβή εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

Η αμοιβή των εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ στο πλαίσιο της σταθερής αμοιβής τους, είναι ανάλογη με τον χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και, όπου συντρέχει, των Επιτροπών Δ.Σ. καθώς και την εκπλήρωση των τυχόν πρόσθετων εκτελεστικών καθηκόντων που τους ανατίθενται και δύναται να κυμαίνεται για κάθε εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. από € 4.000 – 8.000 (μικτή αμοιβή), ανά μήνα, για κάθε μήνα του εκάστοτε ημερολογιακού έτους. Το εν λόγω ύψος αμοιβών θα προσδιορίζεται για κάθε εκτελεστικό μέλος με απόφαση του Δ.Σ. μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τη θέση (καθήκοντα κι ευθύνες) και τη σημασία της θέσης για τις επιχειρησιακές δραστηριότητες της Εταιρείας, καθώς και την εμπειρία και τη διάθεση του χρόνου, που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. .

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

Οι αποδοχές των εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, οι οποίες δεν υπερβαίνουν το ποσό των 300.000,00 € 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 Δ.Σ. ή/και των Επιτροπών Δ.Σ., στις οποίες συμμετέχουν, ενώ δύνανται να μετέχουν σε προγράμματα παροχής κινήτρων, ως αυτά ισχύουν και εγκρίνονται κάθε φορά.

Περαιτέρω, τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. δύναται να λαμβάνουν αμοιβές από άλλους ρόλους εντός του Ομίλου. Πιο συγκεκριμένα, τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. που κατέχουν ρόλους και διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία ή/και σε θυγατρικές εταιρείες της, αμείβονται είτε ως μισθωτοί μέσω σχετικών συμβάσεων που έχουν υπογράψει με τα σχετικά νομικά πρόσωπα, είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες

μέσω συμβάσεων παροχής υπηρεσιών ή έργου. Οι σχετικές συμβάσεις εργασίας, έργου ή παροχής υπηρεσιών συνάπτονται με την επιφύλαξη τήρησης των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας.

9. Αποδοχές μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

Τα μη εκτελεστικά μέλη και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν σταθερή αμοιβή, ανάλογη με τον χρόνο απασχόλησής τους και τα καθήκοντά τους και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας, η οποία ορίζεται στο ποσό των € 3.000 (μικτή αμοιβή), ανά μήνα, για κάθε μήνα του εκάστοτε ημερολογιακού έτους, και ανά άτομο

.

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

Πέραν της ανωτέρω σταθερής αμοιβής, δύναται να καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές της Εταιρείας, ανάλογα με το εύρος των αρμοδιοτήτων και τον χρόνο απασχόλησής τους. Ειδικότερα, για τη συμμετοχή στην Επιτροπή Ελέγχου καταβάλλεται πρόσθετη μικτή αμοιβή ποσού €1.500 ανά μήνα, για κάθε μήνα του εκάστοτε ημερολογιακού έτους, και ανά άτομο, ενώ για τη συμμετοχή σε λοιπές επιτροπές του Δ.Σ. καταβάλλεται πρόσθετη μικτή αμοιβή ποσού €1.000 ανά μήνα, για κάθε μήνα του εκάστοτε ημερολογιακού έτους, και ανά άτομο. Σε περίπτωση ταυτόχρονης συμμετοχής ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. σε περισσότερες από μία επιτροπές της Εταιρείας, η πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή σε επιτροπές δεν καταβάλλεται αθροιστικά, αλλά περιορίζεται στο υψηλότερο εκ των προβλεπόμενων ποσών που αντιστοιχούν στις επιτροπές στις οποίες συμμετέχει το εν λόγω μέλος.

Δεν προβλέπονται μεταβλητές αμοιβές για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., 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 Εταιρεία.

Περαιτέρω, τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. δύναται να λαμβάνουν αμοιβές από άλλους ρόλους εντός του Ομίλου. Οι σχετικές συμβάσεις εργασίας, έργου ή παροχής υπηρεσιών συνάπτονται με την επιφύλαξη τήρησης των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας

10. Η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει κατά τον ορισμό 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 να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

Περαιτέρω, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δε δύναται να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. ή σε Επιτροπές του, καθώς και την είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού προγράμματος, συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει το πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και οι παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό ύψος και την περιοδικότητα αυτής, συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους Δ.Σ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους Δ.Σ.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής και ευρωπαϊκής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).
- Τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.

Σε κάθε περίπτωση 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.

11. Αποδοχές Γενικού Διευθυντή ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή

Ισχύουν οι όροι της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών για την καταβολή σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σε εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

12. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

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

Ενδεικτικά μία τέτοια περίπτωση μπορεί να αφορά στην χορήγηση ειδικού bonus, για εξαιρετική επίδοση, όπως η σημαντική υπέρβαση προκαθορισμένων στόχων κερδοφορίας. Τέτοιου είδους παροχές εγκρίνονται από το Δ.Σ., βάσει προτάσεων της Επιτροπής και θα συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών.

13. Προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών από την εταιρεία

Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής δύναται να αποφασίσει την αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών, σε περιπτώσεις όπου η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας επιδεινώνεται σημαντικά, σε βαθμό που καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της. Η απόφαση αυτή λαμβάνεται με στόχο την προστασία των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η περίοδος αναβολής καταβολής των μεταβλητών αποδοχών κυμαίνεται από έξι (6) μήνες έως δύο (2) χρόνια .

Το Δ.Σ. διατηρεί το δικαίωμα να λάβει όλα τα νόμιμα μέτρα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε μεταβλητής αμοιβής έχει ήδη καταβληθεί, εφόσον διαπιστωθεί ότι η Εταιρεία υπέστη ζημία λόγω δόλιας ενέργειας εκτελεστικού μέλους Δ.Σ.

14. Αποδοχές μελών Δ.Σ. από θυγατρικές και συνδεδεμένες εταιρείες

Τα μέλη του Δ.Σ. που εκλέγονται σε Δ.Σ. θυγατρικών ή/και συνδεδεμένων εταιρειών του Ομίλου, μπορούν να λαμβάνουν πρόσθετες αποδοχές. Ωστόσο, οι ετήσιες αποδοχές που λαμβάνει κάθε μέλος του Δ.Σ. από μία θυγατρική ή/και συνδεδεμένα εταιρεία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις ετήσιες αποδοχές που λαμβάνει από την Real Consulting.

Σε αυτό το πλαίσιο το Δ.Σ. της Real Consulting διατηρεί την ευθύνη να παρακολουθεί και να διασφαλίζει ότι οι συνολικές αποδοχές των μελών του Δ.Σ. συμμορφώνονται με τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης, της διαφάνειας και της εύλογης αμοιβής.

Τυχόν εξαιρέσεις επιτρέπονται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατόπιν έγκρισης του Δ.Σ., κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής.

15. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, το Δ.Σ. καταρτίζει και δημοσιεύει Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των μελών του Δ.Σ. για το τελευταίο οικονομικό έτος.

Η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Περαιτέρω, οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Δ.Σ. που συμμετέχουν σε επιτροπές για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης εμφανίζονται διακριτά στην έκθεση αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη Γενική Συνέλευση.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως μέρος της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Επιπλέον, το Δ.Σ. οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη Έκθεση Αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας.

Τηρουμένων των απαιτήσεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων, η Εταιρεία καθιστά την Έκθεση Αποδοχών διαθέσιμη στο κοινό στον διαδικτυακό τους τόπο, για περίοδο δέκα (10) ετών.

16. Διαδικασία λήψης αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της πολιτικής αποδοχών, τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της

Η Επιτροπή είναι αρμόδια για την τακτική αξιολόγηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, ώστε να διασφαλίζεται ότι ευθυγραμμίζεται με την επιχειρησιακή στρατηγική Εταιρείας, και το ισχύον νομοκανονιστικό πλαίσιο. Για τον σκοπό αυτό η Πολιτική Αποδοχών επανεξετάζεται ετησίως από την Επιτροπή.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν έγκρισης της Πολιτικής Αποδοχών από το Δ.Σ., υποβάλλεται

προς ψήφιση στη Γενική Συνέλευση. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Σε περίπτωση αναθεώρησης, η σχετική έκθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην πολιτική αποδοχών. Επιπλέον, στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

17. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, στις Επιτροπές και στα πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει μέτρα για την αποφυγή ή/και τη διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Σε αυτό το πλαίσιο εφαρμόζεται η Πολιτική και Διαδικασία πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, η οποία καλύπτει και τα μέλη του Δ.Σ.

Επίσης σε σχέση με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχουν ληφθεί κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή ή/και τη διαχείριση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Πιο συγκεκριμένα:

- Τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. απέχουν από τη συζήτηση και τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στις προσωπικές τους αποδοχές, τόσο τις σταθερές όσο και τις μεταβλητές.
- Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές συναρτώμενες με την απόδοσή τους, ώστε να διαφυλάσσεται η ανεξαρτησία τους.

18. Λοιπές Διατάξεις

Εξουσιοδοτείται το Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των επιμέρους όρων καθώς και των τυχόν αναγκαίων λεπτομερειών εφαρμογής οιασδήποτε συστήματος χορήγησης σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, της προσαρμογής των κριτηρίων και των παραμέτρων του συστήματος μεταβλητών, καθώς και, όπου αρμόζει, του τρόπου επιμερισμού/κατανομής αυτών, μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής.

19. Δημοσιότητα

Η 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.realconsulting.gr> της Εταιρείας 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, θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.