



Πολιτική Αποδοχών

Έκδοση 3^η

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

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	3
2. Πεδίο εφαρμογής	4
3. Σκοπός.....	4
4. Είδος Αποδοχών	5
5. Πως ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής	5
6. Δομή Αποδοχών.....	6
i. Σταθερές Αποδοχές :	6
ii. Μεταβλητές Αποδοχές – σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών:	6
iii. Προγράμματα παροχής κινήτρων:	7
iv. Αμοιβές από τον πίνακα διανομής των κερδών της Εταιρείας.....	11
7. Συμβάσεις με τα μέλη Δ.Σ.	11
8. Αποδοχές εκτελεστικών μελών Δ.Σ.	12
9. Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών Δ.Σ.....	12
10. Η έννοια της Σημαντικής Αμοιβής ως προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη	13
11. Αποδοχές λοιπών υπακτέων στην παρούσα πολιτική	13
12. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών.....	13
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. Δημοσιότητα.....	16

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών») αναθεωρήθηκε κι εγκρίθηκε με απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «REAL CONSULTING ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΛΥΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής «Real Consulting» ή «Εταιρεία») την 05^η Μαΐου 2025. Η Πολιτική Αποδοχών διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη προηγούμενη πολιτική αποδοχών και ισχύει για τέσσερα (4) έτη (εφεξής η «Διάρκεια Ισχύος») από την 05^η Μαΐου 2025, εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική 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 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Η Εταιρεία εξετάζει και επικαιροποιεί την παρούσα Πολιτική, 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 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 ιδίων 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.

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), συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, 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

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 από τη συμμετοχή κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή/και των Επιτροπών Δ.Σ., στις οποίες συμμετέχει. 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.

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 50% των συνολικών ετήσιων αποδοχών κάθε μέλους Δ.Σ.

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. Στην περίπτωση, που η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ως περιγράφεται παραπάνω, το ύψος αυτών θα καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ.

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 από το Δ.Σ.

Η Επιτροπή εξετάζει ετησίως την απόδοση των εκτελεστικών μελών Δ.Σ. και αξιολογεί αν πληρούνται τα παραπάνω κριτήρια. Βάσει της εν λόγω αξιολόγησης, η Επιτροπή εισηγείται στο Δ.Σ. την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών. Το Δ.Σ., υπό την καθοδήγηση της Επιτροπής, εγκρίνει το ύψος των μεταβλητών αποδοχών και εισηγείται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

Οι μεταβλητές αποδοχές δε δύναται να ξεπερνούν το 200% των ετήσιων σταθερών αποδοχών κάθε μέλους Δ.Σ.

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, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος. 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 κερτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας).

Ήδη δυνάμει της από 08 Ιουλίου 2024 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, εγκρίθηκε η δωρεάν διάθεση μετοχών της Εταιρείας (Performance Stock Awards), σύμφωνα με το άρθρο 114 του Ν. 4548/2018, μεταξύ άλλων, σε μέλη του Δ.Σ., με τους παρακάτω όρους (το «Πρόγραμμα»):

(α) Στόχοι του Προγράμματος:

Κύριος στόχος του Προγράμματος είναι η επιβράβευση της απόδοσης των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. για την συμβολή τους στην επίτευξη: (α) της σχεδιαζόμενης εισαγωγής των μετοχών της Εταιρείας 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 Δ.Σ.

(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 Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση, η ονομαστική αξία των μετοχών που θα διατεθούν αθροιζόμενη 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 Εταιρείας 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 Εταιρεία, 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 Εταιρείας, 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 Εταιρείας σε ό,τι αφορά ειδικώς το Πρόγραμμα. Η Εταιρεία 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 Εταιρεία ή σε συνδεδεμένη με αυτή Εταιρεία 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 Δ.Σ. 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 Δ.Σ. 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 Εταιρεία, ή (β) απόκτηση Ελέγχου επί της Εταιρείας 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 Δ.Σ. 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 Εταιρείας ή/και (β) να διορίζει (-ουν) άμεσα ή έμμεσα την πλειοψηφία των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας ή/και (γ) να ασκεί κυριαρχική επιρροή στην Εταιρεία.

(ε) Συμμετέχοντες / Δικαιούχοι του Προγράμματος:

Συμμετέχοντες (δυνητικά Δικαιούχοι) στο Πρόγραμμα θα είναι τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., διευθυντικά στελέχη, καθώς και λοιπά επιλεγμένα στελέχη, 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 Δ.Σ.

Η Εταιρεία 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 Δ.Σ.

Για τον ανωτέρω προσδιορισμό το Δ.Σ. 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 Εταιρεία, μπορεί να επηρεάσουν με οποιονδήποτε τρόπο τον συνολικό αριθμό των μετοχών της Εταιρείας, οι όροι του Προγράμματος θα δύνανται να αναπροσαρμόζονται από το Δ.Σ. (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 Εταιρεία 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 Εταιρείας 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 Εταιρεία 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 Εταιρείας ή η διακοπή της σχέσης του Δικαιούχου με την Εταιρεία 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 Εταιρεία.

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

Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει σύστημα αμοιβών από τον πίνακα διανομής των κερδών της Εταιρείας, με σκοπό την επιβράβευση. 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 κερδημένα δικαιώματα.

Οι ανωτέρω υπό i και ii αποδοχές (δηλαδή, οι σταθερές και οι μεταβλητές) δεν δύνανται να ξεπερνούν ετησίως το ποσό των 1.000.000,00 € 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.

7. Συμβάσεις με τα μέλη Δ.Σ.

Οι αποδοχές των προσώπων που υπάγονται στην παρούσα πολιτική και παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία.

Η διάρκεια των συμβάσεων της Εταιρείας με τα μέλη του Δ.Σ. είναι αορίστου χρόνου.

Η Εταιρεία δεν έχει θεσπίσει συμπληρωματικά προγράμματα σύνταξης ή πρόωρης συνταξιοδότησης για τα μέλη του Δ.Σ.

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης, η αποζημίωση ή οι προθεσμίες προειδοποίησης καθορίζονται από την Εργατική Νομοθεσία και τους συμβατικούς όρους.

Επιπλέον, το Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής μπορεί να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση προώρου τερματισμού, λαμβάνοντας υπόψη τη θέση ευθύνης, την εμπειρία και την απόδοση του μέλους Δ.Σ.

Παράλληλα, οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. προβλέπουν ότι το Δ.Σ. μπορεί 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 του bonus αυτού.

8. Αποδοχές εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

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.

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

Περαιτέρω, τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. δύνανται 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.

9. Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών 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 Εταιρείας, 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.

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.

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

Σύμφωνα με τις διατάξεις του α. 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 λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή να συμμετέχει 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 του στο Δ.Σ. ή σε Επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, 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. Συγκεκριμένα, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία υπερβαίνει το ποσό των 10.000 ευρώ ετησίως ανά άτομο.

Η Εταιρεία επανεξετάζει τακτικά το ανωτέρω ποσοτικό όριο, προκειμένου να διασφαλίσει ότι ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες της αγοράς και στις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης.

11. Αποδοχές λοιπών υπακτών στην παρούσα πολιτική

Ισχύουν οι όροι της παρούσας πολιτικής 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 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 α. 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 το σκοπό αυτό η Πολιτική επανεξετάζεται ετησίως από την Επιτροπή.

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