

# Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου



<b>Έκδοση:</b>	<b>1.0</b>
<b>Έγκριση από Γ.Σ:</b>	<b>22.03.2022</b>
<b>Διάρκεια Ισχύος</b>	<b>Τρία (3) έτη</b>

## Πίνακας Περιεχομένων

1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής.....	1
2. Αποδοχές .....	2
2.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και Μέλη Επιτροπών του N.4706/2020 .....	2
2.2 Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	3
3. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ .....	4
4. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου.....	5

## 1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής, η «Πολιτική») της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «DIMAND Α.Ε.» (εφεξής, η «Εταιρεία»), καταρτίστηκε βάσει των άρθρων 110 και 111 του Νόμου 4548/2018 και τις διατάξεις του Ν.4706/2020, και θεσπίζει τις βασικές αρχές και τους κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής, το «Δ.Σ.») συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (και του Αναπληρωτή του, αν υπάρχει) που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών αυτών.

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

(α) η μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, μέσω της προσέλκυσης και διατήρησης στελεχών, εργαζομένων και συνεργατών υψηλής κατάρτισης, εμπειρίας και προστιθέμενης αξίας για τις εταιρικές υποθέσεις,

(β) η ευθυγράμμιση και εναρμόνιση των συμφερόντων, στόχων και επιδιώξεων της Εταιρείας με εκείνα της διοίκησης, των στελεχών, εργαζομένων και συνεργατών της και η αποφυγή ή/και αποτροπή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων,

(γ) η προώθηση και διασφάλιση της διαφάνειας και αξιοκρατίας στις αμοιβές της διοίκησης, των στελεχών, εργαζομένων και συνεργατών της, καθώς και ότι αυτές είναι ανάλογες με την θέση, τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες, τις ευθύνες, την απόδοση, τις εργασιακές συνθήκες, τα επαγγελματικά προσόντα και την εμπειρία των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται, λαμβάνοντας υπ' όψιν τόσο τις προβλέψεις της νομοθεσίας όσο και την πρακτική της αγοράς, και

(δ) η ενίσχυση της λογοδοσίας των μελών του Δ.Σ. και της εποπτείας των μετόχων επί των αποδοχών τους.

Η Πολιτική τυγχάνει εφαρμογής στα ακόλουθα πρόσωπα:

(α) τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας

(β) τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας

(γ) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον αναπληρωτή του

(δ) τους Γενικούς Διευθυντές της Εταιρείας

(ε) τον επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

Η Πολιτική εγκρίθηκε με την από 22.03.2022 απόφαση του Δ.Σ. και εν συνεχεία με την από 22.03.2022 Απόφαση της Έκτακτης Αυτόκλητης Καθολικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας, τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από την ως άνω Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τρία (3) έτη από την ημερομηνία της αρχικής

## Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου

της έγκρισης (εφεξής «Περίοδος Ισχύος») εκτός εάν αναθεωρηθεί ή / και τροποποιηθεί νωρίτερα, βάσει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης.

Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, <http://www.dimand.gr/>.

## 2. Αποδοχές

Η Πολιτική αποσκοπεί στον καθορισμό των αποδοχών των μελών Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθύνοντα Συμβούλου ή του τυχόν Αναπληρωτή του και των Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας με τρόπο διαφανή και, περαιτέρω, στην προσέλκυση και διακράτηση στελεχών εγνωσμένου κύρους, με εμπειρία στον τομέα που δραστηριοποιείται η Εταιρεία και με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα ώστε να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της Εταιρείας και στην επιχειρηματική στρατηγική της.

Η Πολιτική λαμβάνει υπ' όψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρείας (μέσω ενημέρωσης ανά τακτά διαστήματα της ευρύτερης διάρθρωσης και των πρακτικών αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρείας προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια), ώστε αυτές να διατηρούνται σε ανταγωνιστικά επίπεδα. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών που επικρατούν στον κλάδο που ανήκει η Εταιρεία, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα οικονομικά στοιχεία και την εν γένει πορεία της Εταιρείας, τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς και της οικονομίας.

Οι αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές, μεταβλητές και πρόσθετες.

### 2.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και Μέλη Επιτροπών του Ν.4706/2020

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. καθώς και τα Μέλη των Επιτροπών του Ν.4706/2020 (εφόσον διαφέρουν) δύνανται να λαμβάνουν σταθερή ετήσια αμοιβή, ανάλογη του αντικειμένου και των ευθυνών του ρόλου τους (ενδεικτικά συμμετοχή ή προεδρεία Επιτροπών του Ν. 4706/2020), η οποία καλύπτει τον χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και των Επιτροπών στις οποίες τυχόν μετέχουν.

Οι αμοιβές καταβάλλονται αναλογικά με τον χρόνο κατοχής της ιδιότητας του Μέλους Δ.Σ. ή Επιτροπής του Ν.4706/2020.

Η ετήσια αμοιβή εγκρίνεται με ειδική απόφαση Γενικής Συνέλευσης, καταβάλλεται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκειται στις νόμιμες, κατά την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία, κρατήσεις.

---

## Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τα μέλη των Επιτροπών του Ν.4706/2020 (εφόσον διαφέρουν) περιλαμβάνονται στην ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών.

### 2.2 Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, του τυχόν Αναπληρωτή αυτού και των Γενικών Διευθυντών καταβάλλονται σταθερές αποδοχές για την παροχή υπηρεσιών προς την Εταιρεία, βάσει ειδικής σχέσης (σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών, έργου και εντολής, κατά περίπτωση), υπό τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών καθορίζεται λαμβάνοντας υπ' όψιν εκείνο άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος, την απόδοση της Εταιρείας, τις μακροοικονομικές συνθήκες της οικονομίας, την θέση, τα επαγγελματικά προσόντα, τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες, τις ευθύνες και την απόδοση του στελέχους καθώς και τον τόπο παροχής των υπηρεσιών.

Οι σταθερές αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών, έργου και εντολής επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.

Αμοιβές σε μέλη του Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης (σύμβασης) καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

Η διάρκεια των συμβάσεων δύναται να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν λαμβάνουν αποδοχές για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Επίσης δύνανται να καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές με την μορφή:

- α) πρόσθετων αποδοχών σε χρήμα (bonus) υπό την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων (ποσοτικών ή /και ποιοτικών που τίθενται από το Δ.Σ. στο πλαίσιο βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων
- β) δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών της εταιρείας (stock options) στο πλαίσιο μακροπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων
- γ) συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας σύμφωνα με το Καταστατικό της και με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στον Ν.4548/2018 και τον Ν.4308/2014.

Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που τυχόν έχουν δοθεί.

## Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου

Τέλος δύνανται να καταβάλλονται πρόσθετες οικειοθελείς παροχές σε είδος ή/ και αποζημιώσεις όπως ενδεικτικά, χρήση εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου, φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας, κάρτας καυσίμων, ασφαλιστική κάλυψη ζωής και υγείας, συμμετοχή της Εταιρείας σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, έξοδα παραστάσεως, δαπάνες μετακινήσεως, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων των στελεχών τους, ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών.

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης προσώπου που κατέχει θέση Εκτελεστικού Μέλους, Διευθύνοντος Συμβούλου και του τυχόν Αναπληρωτή αυτού, Γενικού Διευθυντή με πρωτοβουλία της Εταιρείας, η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις καθώς και τις τυχόν αποζημιώσεις που προβλέπονται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών, έργου και εντολής, κατά περίπτωση. Για την καταβολή περαιτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης, απαιτείται απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης προσώπου που κατέχει θέση Εκτελεστικού Μέλους με πρωτοβουλία του ιδίου, πρέπει να τηρείται η προειδοποίηση που τυχόν προβλέπεται στη μεταξύ αυτού και της Εταιρείας σύμβαση, άνευ δικαιώματος αποζημίωσης. Για την καταβολή τυχόν αποζημίωσης απαιτείται απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

### **3. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν.4548/2018, το Δ.Σ. θα καταρτίζει και θα δημοσιεύει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία θα παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου και του τυχόν Αναπληρωτή του και των Γενικών Διευθυντών της Εταιρείας, κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Στην ετήσια έκθεση αποδοχών θα περιλαμβάνονται οι αμοιβές που λαμβάνει κάθε μέλος του Δ.Σ., κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018 και θα υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα ετών από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα ετών, με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

#### **4. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου**

##### 4.1 Ανάπτυξη & Έγκριση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική αναθεωρείται με σκοπό την πλήρη εναρμόνιση της με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας. Η διάρκεια ισχύος της δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη από την έγκρισή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση. Εφόσον συντρέξει κάποια ουσιώδης μεταβολή ή παρέλθει χρονικό διάστημα τριών (3) ετών από την έναρξη ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, υποβάλλει προς έγκριση την προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Εφόσον αυτή η πολιτική οριστικοποιηθεί και εγκριθεί από το Δ.Σ., υποβάλλεται προς ψήφιση στην Γ.Σ.. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις. Παράλληλα αναθεωρεί και καταρτίζει νέα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

Κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου δημοσιεύεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας και παραμένει διαθέσιμη, για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

##### 4.2 Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί ευθύνη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, με τη συνδρομή των αρμοδίων μονάδων της Εταιρείας, όπου κρίνεται σκόπιμο.

Η εφαρμογή της Πολιτικής υπόκειται σε έλεγχο από την Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου.

##### 4.3 Διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων

Κατά την επανεξέταση, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής, σύμφωνα με το αρ. 111 παρ. 1 (θ) ν.4548/2018 η Εταιρεία λαμβάνει μέριμνα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων. Ειδικότερα, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Διευθύνων Σύμβουλος και ο τυχόν Αναπληρωτής αυτού καθώς και οι Γενικοί Διευθυντές έχουν την υποχρέωση να δηλώνουν:

---

## Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου

- (α) τις επαγγελματικές τους δεσμεύσεις σε άλλα νομικά πρόσωπα ή οργανισμούς πριν από την τοποθέτησή τους στο Δ.Σ. της Εταιρείας.
- (β) τη συμμετοχή τους ή πρόθεση συμμετοχής τους σε Διοικητικά Συμβούλια καθώς και Επιτροπές ή διοικητικά όργανα άλλων νομικών προσώπων και οργανισμών
- (γ) την τυχόν πρόθεσή τους να αναπτύξουν ουσιώδη δραστηριότητα ή να διενεργήσουν ουσιώδη συναλλαγή ανταγωνιστική με αυτή της Εταιρείας ή με βασικό πελάτη της.

### 4.4 Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Παρέχεται η δυνατότητα προσωρινών παρεκκλίσεων από την Πολιτική, σε εξαιρετικές περιστάσεις κατά την κρίση του Δ.Σ., ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους ή/και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση τελεί υπό την έγκριση του Δ.Σ.