

## Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») ετέθη σε ισχύ κατόπιν εγκρίσεως από την Γενική Συνέλευση των μετόχων της INTRALOT (στο εξής «INTRALOT» ή «Εταιρεία») της 29<sup>ης</sup> Μαΐου 2020 σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 (άρθρο 110 παρ. 2) και η διάρκεια της δε μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισης αυτής από τη Γενική Συνέλευση ενώ δύναται να αναθεωρηθεί και/ ή τροποποιηθεί νωρίτερα με σχετική απόφαση επόμενης Γενικής Συνέλευσης.

Σημειώνεται ότι η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει για όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Ν. 4548/2018. Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνει υπόψη το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο καθώς και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, ευθυγραμμίζοντας τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού συμβουλίου με τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της INTRALOT και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερόμενων μερών, όπως είναι οι υπάλληλοι.

Η Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις νομικές απαιτήσεις και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ελληνικό και το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο. Στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, εξυπηρετώντας το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχέδιο, το στρατηγικό όραμα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <http://www.intralot.com/>

### ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 25), το Ν. 4548/2018 (άρθρα 109-112) και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, που εφαρμόζεται αυτοβούλως και κατ' επιταγήν των διατάξεων των Ν. 3016/2002 και 4548/2018.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών Δ.Σ. (στο εξής η «Επιτροπή»), υποβάλει την πολιτική προς έγκριση στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δε συμμετέχουν στην ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών. Όταν συμφωνηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο, η τελική Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη γενική συνέλευση των μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, υποβάλλονται στις εκ του Νόμου προβλεπόμενες δημοσιότητες και συγχρόνως καθίστανται και διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της.

Σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία στη Γενική Συνέλευση για τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση. Μέχρις εγκρίσεως της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών από την επόμενη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία θα καταβάλλει αμοιβές μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τις νόμιμες διατάξεις.

Η Επιτροπή αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της INTRALOT εξασφαλίζοντας συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της έτσι ώστε να αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην αναθεώρηση πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό.

Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών των συνθηκών επί τη βάση των οποίων δομήθηκε η Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

#### **ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Η Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη τα οριζόμενα στο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας και τον Κανονισμό Λειτουργίας της σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση ομάδων και τμημάτων της Εταιρείας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Επιπλέον, η Επιτροπή δύναται να λάβει υποστήριξη από ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους, με στόχο τη αναδιαμόρφωση ενός ανταγωνιστικού μείγματος αποδοχών, σύμφωνα με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και έχοντας ως στόχο τη προσέλκυση και διατήρηση των μελών του Δ.Σ.

Η Πολιτική Αποδοχών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- την αρχή της διαφάνειας, με την υιοθέτηση απλής δομής αποδοχών προκειμένου όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να εντοπίζουν με ευκολία τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.
- την εναρμόνιση των στόχων, κινήτρων και συμφερόντων των μελών του Δ.Σ., των μετόχων της Εταιρείας και εν γένει όλων των εργαζομένων της
- την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης, καθώς η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας,
- την διατήρηση και προσέλκυση των κατάλληλων μελών του Δ.Σ. καθώς οι αμοιβές και παροχές λαμβάνουν υπόψη το γνωσιακό τους επίπεδο, τις δεξιότητες τους, τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους
- την εναρμόνιση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις εν γένει επικρατούσες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες
- οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται δε άμεσα με την συνεισφορά τους και είναι πλήρως απαλλαγμένες από πάσα διαδικασία μπορεί να εκθέσει την Εταιρεία σε υπερβολικούς κινδύνους. Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ., όπως και όλων των εργαζομένων, έχει ως βάση της

την αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι προστατεύει τα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η Επιτροπή και το Δ.Σ. ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν.

### **ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ**

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

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. σήμερα, κατέχουν τις παρακάτω θέσεις:

- Πρόεδρος
- Διευθύνων Σύμβουλος
- Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος
- Executive VP- Group Chief Commercial Officer

Οι αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. περιλαμβάνουν τις ετήσιες σταθερές αποδοχές, παροχές σε είδος, σύμφωνα με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας καθώς και αμοιβές για τον χρόνο που διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στο πλαίσιο του Διοικητικού Συμβουλίου.

#### **Σταθερές Αποδοχές**

Οι σταθερές αποδοχές αντιστοιχούν στο μέγεθος της ευθύνης, της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. Οι αποδοχές αυτές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε παρόμοιες επιχειρήσεις του κλάδου, αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

Η ετήσια σταθερή αμοιβή καθορίζεται σύμφωνα με τους όρους της αντίστοιχης ατομικής σύμβασης εργασίας και υπόκεινται σε όλες τις νόμιμες κρατήσεις και επιβαρύνσεις, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία.

Η INTRALOT παρέχει στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και αποδοχές βάσει απόδοσης καθώς και συμμετοχή σε συνταξιοδοτικά προγράμματα, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα γενική πολιτική αμοιβών που αφορά σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας, που όμως δεν μπορούν να υπερβούν, συνολικά για τα ανωτέρω, το 100% του ποσού της ετήσιας σταθερής αμοιβής τους. Επίσης, παρέχει στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και τις προβλεπόμενες από το Νόμο εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

#### **Λοιπές Παροχές σε είδος**

Η Εταιρεία παρέχει στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. αυτής όχημα (Ι.Χ.) και/ ή επιδότηση καυσίμων. Διευκρινίζεται όμως ότι οι εν λόγω παροχές σε είδος αποτελούν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, οι οποίες καταβάλλονται χάριν ελευθεριότητας και δεν προσμετρώνται ούτε προσαυξάνουν τις σταθερές αποδοχές του μισθού. Οι ως άνω παροχές σε είδος μπορούν να τροποποιηθούν ή να

ανακληθούν εν μέρει ή εν όλω από την Εταιρεία, κατά την κυριαρχική κρίση αυτής.

#### **Αμοιβές**

Οι αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται και ορίζεται, για κάθε εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ., κατά μέγιστο ανά έτος, σε ποσό που δεν μπορεί να υπερβαίνει το 30% της ετήσιας σταθερής αμοιβής του. Το οριστικό ποσό θα καθορίζεται από το Δ.Σ. στο τέλος εκάστου έτους.

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

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα αναφερόμενα στον Νόμο και στο Καταστατικό της Εταιρείας. Λαμβάνουν ετήσια βασική αμοιβή, η οποία αντανακλά το χρόνο απασχόλησής τους και τα καθήκοντά τους και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτό ακριβώς τον λόγο τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με την μετοχή της Εταιρείας.

#### **Αμοιβές**

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων-Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και την εκπλήρωση των καθηκόντων, που τους ανατίθενται σύμφωνα με το Ν. 3016/2002, και ορίζεται, κατά μέγιστο, στο ποσό των Ευρώ 35.000 για τα Ανεξάρτητα-μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και Ευρώ 50.000 για τα μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ανά έτος και ανά άτομο. Ο υπολογισμός των ετήσιων αμοιβών των Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι συνάρτηση του ποσού αμοιβής ανά συνεδρίαση και του ανώτατου ορίου συνεδριάσεων ανά μήνα για το οποίο οι Σύμβουλοι αυτοί δικαιούνται αμοιβή και το οριστικό ποσό θα καθορίζεται από το Δ.Σ. στο τέλος εκάστου έτους. Τα Μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. συμμετέχουν στις προκαθορισμένες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στις Επιτροπές αυτού, σε εναρμόνιση με τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών και των Ανεξάρτητων-Μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία.

#### **Επιχειρηματικά Έξοδα / Δαπάνες**

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Αυτές οι δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα μετακινήσεων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.. Τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. εγκρίνονται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

#### **Συμβάσεις Εταιρείας με Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.**

Η διάρκεια των συμβάσεων των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. υπό αυτή τους την ιδιότητα θα καθορίζεται κάθε φορά κατόπιν Εισηγήσης της Επιτροπής πριν από την συνομολόγησή τους. Οι υπάρχουσες συμβάσεις των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. είναι αορίστου χρόνου.

### **Όροι λήξης Σύμβασης - Προθεσμία ειδοποίησης & Καταβολή Αποζημίωσης**

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με Εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται όπως ορίζει η σχετική Εργατική Νομοθεσία. Το Δ.Σ., κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής, μπορεί επίσης να διαπραγματευτεί επιπρόσθετα κίνητρα σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού απασχόλησης.

### **Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης**

Τα Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. της Εταιρείας, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται κατ' αποκοπή πληρωμές ή άλλες αποζημιώσεις από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους ή άλλως, όπως κι αν προκύπτουν, πέραν της κατά τον Νόμο αποζημίωσης.

### **Ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού**

Σύμφωνα με το άρθρο 26 του Καταστατικού της Εταιρείας, απαγορεύεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διεύθυνση της Εταιρείας να ενεργούν χωρίς άδεια της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, για δικό τους λογαριασμό ή λογαριασμό τρίτων πράξεις που υπάγονται στο σκοπό της Εταιρείας.

### **Παρεκκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών**

Σε ειδικές περιστάσεις το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει προσωρινά ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Δ.Σ., έπειτα από σχετική εισήγηση της Επιτροπής, πεισθεί ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της INTRALOT στο σύνολό της, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα ότι είναι προς το όφελος των μετόχων της. Ενδεικτικά, μια τέτοια ειδική εξαίρεση μπορεί να είναι η παροχή ειδικού μπόνους για αξιοσημείωτη υπέρβαση στόχων που αφορούν την κερδοφορία ή/και άλλα επιχειρηματικά αποτελέσματα. Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Δ.Σ. σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο, ακολουθώντας πάντα τις ανάλογες προτάσεις της Επιτροπής, και να συμπεριλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση.

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

Όταν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται σε Διοικητικά Συμβούλια συνδεδεμένων και θυγατρικών εταιρειών της INTRALOT μπορούν να λαμβάνουν ξεχωριστές αποδοχές από αυτές. Σε αυτή την περίπτωση, οι ετήσιες αποδοχές ανά εταιρεία δεν μπορούν να υπερβαίνουν το ποσό των ετήσιων αποδοχών που λαμβάνουν από την INTRALOT.

### **Πολιτική Προσλήψεων**

Σε περίπτωση πρόσληψης Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., ο προσδιορισμός επιπλέον αμοιβών μπορεί να καταστεί απαραίτητος αντικαθιστώντας, για παράδειγμα, εκκρεμείς ανταμοιβές προγραμμάτων μακροπρόθεσμων κινήτρων. Τα νεοεισερχόμενα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν το ίδιο ποσό ετήσιων αποδοχών με τα υπόλοιπα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Δ.Σ. αντιστοίχως, ξεκινώντας από το μήνα που εκλέγονται μέχρι το τέλος του έτους, αποσκοπώντας στο να διασφαλιστεί ότι οι εγκεκριμένες ετήσιες αποδοχές του Δ.Σ. θα παραμείνουν αμετάβλητες.