



**Πολιτική Αποδοχών άρθρου 110 Ν.4548/2018 (άρθρο 9<sup>ο</sup> της  
Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, Οδηγία 2017/828 ΕΕ)**

**της ΕΛ Δ. ΜΟΥΖΑΚΗΣ ΑΕΒΕΜΕ**

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Έκδοση:</b>          | Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων στις 29.06.2021, η ισχύς της ανανεώθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων στις 04.09.2025 και επικαιροποιήθηκε δυνάμει της από 29.10.2026 Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Σκοπός:</b>          | <p>Η παρούσα Πολιτική αφορά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της ΕΛ. Δ. ΜΟΥΖΑΚΗΣ ΑΕΒΕΜΕ και συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων ως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018.</p> <p>Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής Πολιτική) συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας και διευκρινίζει τον τρόπο συνεισφοράς.</p> <p>Ορίζει διεξοδικά τόσο τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, όσο και τους όρους με βάση τους οποίους θα παρέχονται οι αποδοχές στο μέλλον.</p>                                    |
| <b>Ποιούς αφορά:</b>    | Υφιστάμενα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και/ή νέα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κατά τη διάρκεια της ισχύος της. Περιλαμβάνεται και ο Γενικός Διευθυντής και ο τυχόν αναπληρωτής του όπως ορίζεται στο άρθρο 110 του Ν.4548/2018.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Διάρκεια ισχύος:</b> | <p>Η παρούσα πολιτική ισχύει για τέσσερα (4) έτη, εκτός και αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της ΕΛ. Δ. ΜΟΥΖΑΚΗΣ ΑΕΒΕΜΕ .</p> <p>Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών θα εξετάζει σε ετήσια βάση εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι συμβατή με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να προτείνει τροποποιήσεις της στο Διοικητικό Συμβούλιο. Κάθε τέσσερα (4) χρόνια ή νωρίτερα εάν υπάρχει ανάγκη τροποποίησης κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τις όποιες αλλαγές της Πολιτικής κρίνει ενδεδειγμένες στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση.</p> |



---

**Γενικές Πληροφορίες:**

Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη της την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, το Καταστατικό και τον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Η Πολιτική αναγνωρίζει τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και ορίζει τους όρους βάσει των οποίων οι μελλοντικές αποδοχές δύνανται να παρέχονται στα υφιστάμενα ή/και σε νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την περίοδο ισχύος.

Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δε λαμβάνει αποφάσεις ούτε είναι υπεύθυνο για τις δικές του αποδοχές. Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών θα διασφαλίζει ότι κανένα πρόσωπο δε θα είναι παρόν κατά τη συζήτηση των αποδοχών του.

---

Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας: [www.mouzakis.gr](http://www.mouzakis.gr)

---

**1. Πως η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας**

Η Εταιρεία αμείβει τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση συνυπολογίζοντας το επίπεδο της ευθύνης καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται προκειμένου να ανταποκριθεί στις προσδοκίες, διασφαλίζοντας παράλληλα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την οικονομία των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται.

Η Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερής αμοιβής που επιτρέπει στα εκτελεστικά μέλη να εστιάσουν στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τις βραχυπρόθεσμες και τις μακροπρόθεσμες αμοιβές προκειμένου να διασφαλίζεται η επικέντρωση σε βραχυπρόθεσμους στόχους που θα οδηγήσουν μακροπρόθεσμα στη δημιουργία αξίας.
- Προσφέροντας βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με κριτήρια απόδοσης τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα του εκτελεστικού μέλους με τα συμφέροντα των μετόχων.
- Συμπεριλαμβάνοντας μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με αντάλλαγμα με τη μορφή τίτλων με μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης τα οποία συνεισφέρουν στη δημιουργία αξίας.

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων των μη εκτελεστικών μελών και στη δυνατότητά



τους να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις της Διοίκησης όταν συνεπάγονται ανάληψη κινδύνου για την Εταιρεία.

## **2. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, πέραν των αναφερόμενων στην ενότητα 1, λαμβάνει επίσης υπόψη και άλλους σημαντικούς παράγοντες για τον καθορισμό των αμοιβών όπως είναι οι γνώσεις και η εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων του Επιχειρηματικού σχεδίου της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας καθώς και για τις τάσεις της αγοράς στο συγκεκριμένο θέμα (ετήσιες έρευνες αμοιβών και παροχών). Τα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη κατά την επανεξέταση της Πολιτικής.

## **3. Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

**3.1** Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά στις εταιρείες ανάλογου μεγέθους βάσει χρηματιστηριακής αξίας, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας, δομής και διεθνούς διάστασης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν τη βασική αμοιβή και τους καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές για τη συμμετοχή τους σε επιτροπές. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε κανένα πρόγραμμα παροχής κινήτρων.

Στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται αμοιβή η οποία είναι σταθερή και καλύπτει το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι εν λόγω σταθερές αμοιβές καλύπτουν το χρόνο συμμετοχής στις συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και στις συνεδριάσεις Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου του χρόνου προετοιμασίας.

Το ανώτατο ποσό των ετήσιων συνολικών βασικών αποδοχών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και υπόκειται σε έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Δεν υφίσταται προκαθορισμένο επίπεδο ετήσιας αμοιβής ή αύξησης της αμοιβής ούτε και προκαθορισμένο ανώτατο επίπεδο αμοιβής.

Επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και οποιουδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το Διοικητικό Συμβούλιο.



### 3.2 Κριτήρια προσδιορισμού σημαντικής αμοιβής ή παροχής

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, ως «Σημαντική Αμοιβή ή Παροχή» νοείται κάθε αμοιβή ή παροχή, ανεξαρτήτως μορφής ή προέλευσης, η οποία, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων περιστάσεων της εκάστοτε περίπτωσης, είναι ικανή να δημιουργήσει οικονομική ή επιχειρηματική σχέση εξάρτησης μεταξύ του δικαιούχου και της Εταιρείας ή να επηρεάσει ή να δύναται ευλόγως να επηρεάσει την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

Για τον προσδιορισμό του κατά πόσον μία αμοιβή ή παροχή είναι σημαντική, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη συνδυαστικά ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια και, ιδίως:

α) το ύψος και τη συνολική αξία της αμοιβής ή παροχής, τόσο σε απόλυτους όρους όσο και σε σχέση με το σύνολο των αμοιβών και παροχών που λαμβάνει το συγκεκριμένο πρόσωπο από την Εταιρεία ή/και εταιρείες του Ομίλου,

β) την περιοδικότητα, τη διάρκεια και τον επαναλαμβανόμενο ή μη χαρακτήρα της αμοιβής ή παροχής,

γ) τη φύση, την αιτία και τον σκοπό της αμοιβής ή παροχής, καθώς και το κατά πόσον αυτή συνδέεται με την άσκηση καθηκόντων πέραν εκείνων που απορρέουν από την ιδιότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

δ) τη σύνδεση της αμοιβής ή παροχής με τη χρηματοοικονομική επίδοση, τα αποτελέσματα, την επιχειρηματική δραστηριότητα ή άλλους οικονομικούς στόχους της Εταιρείας ή/και του Ομίλου,

ε) τη φύση, τη διάρκεια και τους όρους τυχόν συμβατικής ή άλλης επιχειρηματικής σχέσης μεταξύ του δικαιούχου και της Εταιρείας ή/και εταιρείας του Ομίλου,

στ) το κατά πόσον η αμοιβή ή παροχή δύναται να δημιουργήσει οικονομική ή επιχειρηματική εξάρτηση του δικαιούχου από την Εταιρεία ή εταιρεία του Ομίλου,

ζ) τυχόν συμμετοχή του δικαιούχου σε προγράμματα παροχής μετοχών, δικαιωμάτων προαίρεσης ή άλλων χρηματοπιστωτικών μέσων ή άλλων μορφών μεταβλητής αμοιβής, και

η) κάθε άλλο στοιχείο ή περίπτωση που, κατά την κρίση της Εταιρείας, δύναται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση, τις επιδόσεις, την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας ή την ανεξάρτητη κρίση του δικαιούχου.

Η αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής πραγματοποιείται κατά περίπτωση, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των σχετικών περιστάσεων. Κανένα μεμονωμένο ποσοτικό ή ποιοτικό κριτήριο δεν θεωρείται, από μόνο του, καθοριστικό για τον χαρακτηρισμό μίας αμοιβής ή παροχής ως σημαντικής.

Αμοιβές ή παροχές περιορισμένης αξίας, οι οποίες είναι μη επαναλαμβανόμενες ή έκτακτες και οι οποίες, λαμβανομένων υπόψη των λοιπών περιστάσεων της συγκεκριμένης περίπτωσης, δεν είναι ικανές να δημιουργήσουν οικονομική ή επιχειρηματική εξάρτηση ή να επηρεάσουν την ανεξάρτητη κρίση του δικαιούχου, δεν θεωρούνται, κατ' αρχήν, Σημαντικές Αμοιβές ή Παροχές.



Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών δύναται, στο πλαίσιο της επανεξέτασης της Πολιτικής, να επανεξετάζει την εφαρμογή των ανωτέρω κριτηρίων, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν μεταβολές στο μέγεθος, την οργανωτική δομή, την επιχειρηματική δραστηριότητα ή το οικονομικό προφίλ της Εταιρείας και του Ομίλου.

#### **4. Αποκλίσεις από την Πολιτική**

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η απόκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό κριθεί απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

#### **5. Συμβάσεις Εργασίας**

##### **5.1. Διάρκεια**

Η διάρκεια θητείας των εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο δε δύναται να υπερβαίνει τα 6 έτη εκτός και αν, με εισήγηση της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας εγκρίνει θητεία αορίστου χρόνου.

##### **5.2. Αμοιβή**

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ, δικαιούνται και άλλη αμοιβή κατ' αποκοπή ή άλλη αποζημίωση, πέρα της αμοιβής τους ως στελεχών της Εταιρείας.

##### **5.3. Προσλήψεις και Προαγωγές**

Το σύνολο των αποδοχών για την πρόσληψη νέου εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής.

##### **5.4. Όροι λήξης σύμβασης**

Για τα εκτελεστικά Μέλη ΔΣ και για τα λοιπά καθήκοντά τους, ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με τη λήξη της εργασιακής τους σύμβασης

##### **5.5. Δεσμεύσεις**

Η Εταιρεία κατά την έγκριση της παρούσας πολιτικής, διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη ΔΣ, πριν την ημερομηνία ισχύος της.