

Πολιτική Αποδοχών

15/06/2022



1 Εισαγωγή

Η Εταιρεία «Quest Συμμετοχών Ανώνυμη Εταιρεία» (στο εξής «Εταιρεία») κατήρτισε την παρούσα Πολιτική Αποδοχών (στο εξής «Πολιτική»), προκειμένου να ορίσει και θέσει υπό την έγκριση των Μετόχων της με τρόπο διαφανή, σαφή και κατανοητό την Πολιτική Αποδοχών, όπως αυτή διαμορφώθηκε κατόπιν συμμόρφωσης της Εταιρείας με τις νέες κανονιστικές υποχρεώσεις του Ν. 4548/2018.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την από 25/06/2019 απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και ακολούθως τροποποιήθηκε με αποφάσεις της από 18/06/2021 Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και της από 15/6/2022 Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Η Πολιτική ισχύει, ως έχει τροποποιηθεί, για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της τελευταίας τροποποίησής της (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»).

Η Πολιτική ορίζει διεξοδικά, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ, καθώς και των διοικητικών στελεχών θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ ή και διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9 κατά τη Διάρκεια Ισχύος της. Διευκρινίζεται ότι η παρούσα Πολιτική ισχύει για τα διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9 μόνο ως προς τις τυχόν μεταβλητές αμοιβές που θα λάβουν από την Εταιρεία υπό τη μορφή δωρεάν μετοχών ή δικαιωμάτων επί μετοχών της Εταιρείας. Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και ταυτόχρονα αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική διατίθεται στον δικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.quest.gr).

2 Σκοπός

Κύριος σκοπός της Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή και τα διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, με γνώμονα το επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να δημιουργεί αξία για τα ενδιαφερόμενα μέρη (πελάτες, μετόχους, εργαζόμενους κ.λπ.) καθώς και για την ελληνική οικονομία.

Περαιτέρω, η Πολιτική αποσκοπεί:

- στη συμμόρφωση της Εταιρείας με την κείμενη νομοθεσία που αφορά στην παροχή αποδοχών,
- στη θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας,

- στη θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή και τα διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9,
- στον προσδιορισμό των διαδικαστικών και λοιπών συνιστωσών και η διασφάλιση της ορθής εφαρμογής τους με σαφή και διαφανή τρόπο,
- στη διασφάλιση της αξιοπιστίας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή και των διοικητικών στελεχών θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9,
- στη συμπίεση της Εταιρείας με τις πρακτικές της αγοράς αναφορικά με τις αποδοχές μελών Διοικητικού Συμβουλίου ή και των διοικητικών στελεχών θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, καθώς και την εξυπηρέτηση των στρατηγικών στόχων του Ομίλου και
- στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων και τη βελτίωση της διαφάνειας μεταξύ της Εταιρείας και των επενδυτών, σε συνδυασμό με την ανάγκη για ευθυγράμμιση των συμφερόντων της Διοίκησης με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας, του Ομίλου και των μετόχων.

3 Εμβέλεια

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών αφορά στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή και τα διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9. Τυχόν αναφορά στη παρούσα στην έννοια του «στελέχους» αφορά τα παραπάνω πρόσωπα.

Διευκρινίζεται ότι η παρούσα Πολιτική ισχύει για τα διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9 μόνο ως προς τις τυχόν μεταβλητές αμοιβές που θα λάβουν από την Εταιρεία υπό τη μορφή δωρεάν μετοχών ή δικαιωμάτων επί μετοχών της Εταιρείας.

4 Περιγραφή

Βασικές Αρχές της παρούσας Πολιτικής είναι οι εξής:

α. Συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία,

β. Διαφάνεια (απλότητα της δομής αποδοχών, κοινοποιήσεις όπως ορίζει ο νόμος, κ.λπ.),

γ. Ανταγωνιστικότητα σε σχέση με την αγορά (πακέτα αποδοχών ευθυγραμμισμένα με τις πρακτικές που ακολουθούνται στην ελληνική αγορά και ικανά να προσελκύουν και να διακρατούν αξιόλογα στελέχη) και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας με την εισαγωγή ξεκάθαρων στόχων και κινήτρων,

δ. Αξιοκρατία, εσωτερική δικαιοσύνη και ανταγωνιστικότητα (αποδοχές με βάση τη σπουδαιότητα της κάθε θέσης εργασίας για τον οργανισμό, αλλά και τη απόδοση των στελεχών (επίτευξη στόχων κ.α.),

ε. Διασφάλιση συμφερόντων των μετόχων και του Ομίλου (διασφάλιση επαρκούς κεφαλαιακής βάσης, βιωσιμότητα του Ομίλου, κερδοφορία) και

στ. Διάκριση των αποδοχών σε σταθερές και μεταβλητές αποδοχές (για τα εκτελεστικά μέλη), και συνάρτηση των τελευταίων με σύστημα πριμοδοτήσεων/παροχών, το οποίο συναρτάται με την απόδοση του Ομίλου. Ως μέτρο της απόδοσης αυτής λαμβάνονται τα ενοποιημένα Κέρδη προ Φόρων, εξαιρουμένων των τυχόν μη οργανικών κερδών, απομειώσεων (impairments) και προ ποσών προβλέψεων των μεταβλητών αποδοχών (bonus) (EBTB).

Η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρησιακή στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου:

- Με την παροχή δίκαιου και κατάλληλου επιπέδου αποδοχών με στόχο να αποθαρρύνει την ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή και τα διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9 να επικεντρωθούν στη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Με την παροχή κινήτρων που αποσκοπούν στην εστίαση αφενός σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά θα δημιουργήσουν αξία.
- Με την μη πρόβλεψη μεταβλητών αποδοχών για τα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

4.1 Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Η Πολιτική αποσκοπεί στον καθορισμό των αποδοχών των μελών Διοικητικού Συμβουλίου ή και των διοικητικών στελεχών θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9 με τρόπο διαφανή και, περαιτέρω, στην προσέλκυση και διακράτηση στελεχών εγνωσμένου κύρους, με εμπειρία στις αγορές που δραστηριοποιείται η Εταιρεία και με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα ώστε να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη της Εταιρείας και του Ομίλου και στην επιχειρηματική στρατηγική τους.

Κατά τη διαδικασία κατάρτισης της Πολιτικής ελήφθησαν υπόψη, μεταξύ άλλων, αντίστοιχες πολιτικές στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, καλές πρακτικές, καθώς και το Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών.

Η παρούσα Πολιτική, το Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών, όπως και η πολιτική αποδοχών όλων των εργαζομένων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής σε κάθε εργαζόμενο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία

παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και, παράλληλα, ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή Αμοιβών και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη τα στοιχεία δομής των αποδοχών των εργαζομένων κατά την αναθεώρηση της Πολιτικής. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή και των Ανωτάτων Στελεχών θυγατρικών εταιρειών, 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.

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Οι συνιστώσες που λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση πάσης φύσεως σταθερών και μεταβλητών αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρείας και των θυγατρικών της είναι οι ακόλουθες:

α. Σταθερές αποδοχές: Στοχεύουν στην ανταμοιβή των εργαζομένων ανάλογα με τις γνώσεις, εμπειρίες, επίπεδο διεύθυνσης ή /και βαρύτητας θέσεως εάν υπάρχει σχετικό σύστημα αξιολόγησης. Η σταθερή αμοιβή στοχεύει στην εξασφάλιση της προσέλκυσης και παραμονής των εργαζομένων στην Εταιρεία, ώστε να είναι ανταγωνιστική σε σχέση με ομοειδείς εταιρείες. Οι αποδοχές εκφράζονται σε μικτά ποσά και υπόκεινται στις εκάστοτε νόμιμες παρακρατήσεις.

β. Μεταβλητές αποδοχές (οικειοθελής παροχή - bonus συνδεδεμένο με σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων και με τα αποτελέσματα της Εταιρείας). Οι μεταβλητές αποδοχές στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας των στελεχών και στην ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους και είναι άμεσα εξαρτημένες από την επίδοσή τους και τη συνδρομή τους στην εν γένει μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας και του Ομίλου.

γ. Έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές αμοιβές επιβράβευσης σχετιζόμενες με κέρδη από πώληση συμμετοχών της Quest Holdings σε συμμετοχές της. Αυτές οι έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές αποδοχές στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας των στελεχών στις περιπτώσεις άμεσης εμπλοκής τους σε επικερδείς πωλήσεις συμμετοχών και είναι άμεσα εξαρτημένες από τη συνδρομή τους στην εν γένει προσπάθεια της συναλλαγής κατά περίπτωση.

δ. Μακροχρόνια κίνητρα (μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών). Οι αποδοχές αυτές στοχεύουν στη μακρόχρονη διακράτηση αξιόλογων στελεχών αλλά και στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και μακροχρόνιας ευημερίας της Εταιρείας και του Ομίλου.

ε. Λοιπές Παροχές (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια, δωροεπιταγές, εταιρικό αυτοκίνητο, εταιρική πιστωτική κάρτα κ.α.). Οι παροχές ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά την προσέλκυση και διακράτηση στελεχών. Επίσης, ενισχύουν το βιοτικό επίπεδο των στελεχών.

4.2 Διάρθρωση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Η διάρθρωση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έχει ως ακολούθως:

4.2.1 Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (μη περιλαμβανομένων των Ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών) λαμβάνουν τις παρακάτω αμοιβές αποκλειστικά και μόνο από τις θυγατρικές της – μέλη του Ομίλου και όχι από την Εταιρεία.

- Σταθερές αποδοχές: συναρτώνται με έμμισθη σχέση (όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών), που έχουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με τις θυγατρικές της Εταιρείας, η φύση της οποίας προσδιορίζεται κατά περίπτωση και εγκρίνεται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα των θυγατρικών της Εταιρείας.

- Μεταβλητές αποδοχές: Δύναται να καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν έμμισθη σχέση, καθήκοντα και αρμοδιότητες στην καθημερινή λειτουργία στην Εταιρεία και τις θυγατρικές της Εταιρείας, καθώς και στον εκτελεστικό Πρόεδρο και στον μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου ανεξάρτητα από την φύση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους.

Βάσει απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, εγκρίνεται το Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών, στο οποίο ορίζονται τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, καθώς και οι ειδικότερες προϋποθέσεις και όροι για την απόδοση των μεταβλητών αμοιβών. Το Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών είναι ένα βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αμοιβών, μέρος των οποίων μετατρέπεται σε αναβαλλόμενη μακροπρόθεσμη καταβολή αμοιβών. Οι μεταβλητές αμοιβές, έχουν ως στόχο την παροχή επαρκών κινήτρων για τη διατήρηση και συνεχή βελτίωση των μεγεθών και της οργανικής κερδοφορίας του Ομίλου. Οι μεταβλητές αποδοχές συναρτώνται με την απόδοση του Ομίλου και ειδικότερα με την ετήσια μεταβολή των προσαρμοσμένων κερδών, καθώς και με την επίτευξη στόχων ESG ή και άλλων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών. Στο τέλος εκάστης χρήσης, η Επιτροπή Αμοιβών του ΔΣ της Εταιρείας αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των παραπάνω στόχων και εισηγείται σχετικά προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι αμοιβές που προκύπτουν βάσει της επίτευξης αυτής, καταβάλλονται σε μετρητά κατά το ποσοστό που προβλέπεται στο Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών. Το υπόλοιπο ποσοστό, ως αυτό επίσης ορίζεται στο Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών, αποτελεί αναβαλλόμενη αμοιβή και καταβάλλεται μεταγενέστερα, με την επίτευξη επιπρόσθετων μακροπρόθεσμων στόχων, υπό τη μορφή μετοχών της Εταιρείας.

Εφόσον υπάρξουν σχετικές αποφάσεις των αρμοδίων εταιρικών οργάνων, οι μεταβλητές αμοιβές εν μέρει ή στο σύνολο τους δύναται να καταβάλλονται μέσω διανομής κερδών. Ήδη καταβληθέντα ποσά μεταβλητών αμοιβών δεν αναζητούνται, ούτε ανακτώνται, παρά μόνον σε συγκεκριμένες περιπτώσεις που προβλέπονται στο Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών.

- Οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις που αφορούν τον υπολογισμό και την απόδοση των μεταβλητών αμοιβών, κλπ, ορίζονται στο Σύστημα Μεταβλητών Αμοιβών Ανωτάτων Στελεχών. Έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές αμοιβές επιβράβευσης σε κέρδη από πώληση συμμετοχών της Quest Holdings: Δύναται να καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν έμμισθη σχέση, καθήκοντα και αρμοδιότητες στην καθημερινή λειτουργία στην Εταιρεία και στις θυγατρικές της, καθώς και σε διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9. Οι έκτακτες αυτές μεταβλητές αμοιβές μπορεί να συναρτώνται με το πραγματοποιηθέν κέρδος που θα προκύψει σε ενδεχόμενη πώληση συμμετοχής της Εταιρείας ή θυγατρικής της εταιρείας. Ο προσδιορισμός και η καταβολή τέτοιου είδους μεταβλητών αμοιβών, μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν εγκρίσεων των αρμόδιων οργάνων των εταιρειών του Ομίλου. Εφόσον υπάρξουν σχετικές αποφάσεις των αρμοδίων εταιρικών οργάνων, οι εν λόγω έκτακτες μεταβλητές αμοιβές εν μέρει ή στο σύνολο τους δύναται να καταβάλλονται μέσω διανομής κερδών.
- Πάνγια μηνιαία αποζημίωση (για συμμετοχή στις συνεδριάσεις ΔΣ θυγατρικών εταιρειών): Δύναται να καταβάλλεται σε εκτελεστικά και μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των Διοικητικών Συμβουλίων θυγατρικών εταιρειών. Οι ως άνω πάγιες αποζημιώσεις εγκρίνονται από τις Τακτικές Γενικές Συνελεύσεις των θυγατρικών εταιρειών.
- Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας: Δύναται να παρέχεται στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, στον μη Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο και σε διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9 δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα διάθεσης μετοχών, με βάση την προβλεπόμενη στο άρ. 113 ή στο άρ. 114 του Ν. 4548/2018 διαδικασία, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών ή/και του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
- Συμμετοχή σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα: Παρέχεται δικαίωμα συμμετοχής σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα στα εκτελεστικά μέλη και στον Μη Εκτελεστικό Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου που συνδέονται, ως ανωτέρω, με έμμισθη σχέση με θυγατρικές της Εταιρείας.
- Παροχή ασφάλισης βάσει ασφαλιστικών συμβολαίων: Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της καταρτίζουν ασφαλιστικά συμβόλαια με ασφαλιστικές εταιρείες για την κάλυψη νοσοκομειακής περίθαλψης, συνταξιοδοτικά προγράμματα, κ.λπ. ασφαλιστήρια συμβόλαια για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον μη εκτελεστικό Αντιπρόεδρο, καθώς και ασφαλιστήρια συμβόλαια για καλύψεις των επαγγελματικών και λοιπών κινδύνων (D&O ασφάλιση) για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Λοιπές παροχές: Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της δύνανται να παρέχουν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μη χρηματικές παροχές, προκειμένου να υποστηριχθεί η εκπλήρωση των καθηκόντων τους (π.χ. κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο, έξοδα φιλοξενίας, κ.λπ.) βάσει έγκρισης των αρμόδιων εταιρικών οργάνων.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, που έχουν έμμισθη σχέση (όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών), με τις θυγατρικές της

Εταιρείας, κατά τη διάρκεια της θητείας τους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας λαμβάνουν τις αποδοχές της υπηρεσιακής τους θέσης και δεν δικαιούνται της αποζημίωσης για συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και Επιτροπών του ή της Εταιρείας, την οποία λαμβάνουν τα άλλα (μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η αρχή αυτή τηρείται και ως προς τις αποζημιώσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Εταιρείας.

4.2.2 Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποκλειστικά και μόνο σταθερές αμοιβές.

Οι ως άνω σταθερές αμοιβές συνιστούν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, καθώς και σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και της Εταιρείας. Περαιτέρω, λαμβάνεται υπόψη και ο ρόλος κάθε ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο στις επί μέρους Επιτροπές.

Πέραν των πιο πάνω σταθερών αμοιβών/αποζημιώσεων δεν καταβάλλεται οιαδήποτε άλλη παροχή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Επιπλέον σημειώνεται ότι η ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση εγκρίνει το ανώτατο όριο των αμοιβών αυτών και εξουσιοδοτεί το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου αυτό να τις προσδιορίσει περαιτέρω, ανά ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη τα πιο πάνω κριτήρια.

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

4.3 Αρμόδια Όργανα – Διαδικασία – Λοιπές Διατάξεις

- ❖ Αρμόδια για την κατάρτιση σχεδίου της παρούσας Πολιτικής ή και τυχόν αναθεώρησης είναι η Επιτροπή Αμοιβών, σύμφωνα τον Κανονισμό Λειτουργίας της. Προς τούτο, η Επιτροπή Αμοιβών δύναται να λαμβάνει κάθε αναγκαία συνδρομή από τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας ή/και από εξωτερικούς εξειδικευμένους συμβούλους.

Η Επιτροπή Αμοιβών εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχέδιο της Πολιτικής, η οποία έχει κατ' ελάχιστον το περιεχόμενο που ορίζεται στην κείμενη νομοθεσία. Επίσης, εισηγείται τυχόν απαιτούμενες τροποποιήσεις/αναθεωρήσεις της Πολιτικής περιγράφοντας και επεξηγώντας αυτές.

- ❖ Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να κάνει αποδεκτή ως έχει την εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών ή/και να επιφέρει τροποποιήσεις στο σχέδιο Πολιτικής. Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση την έκθεσή του αναφορικά με τις προτεινόμενες αναθεωρήσεις.
- ❖ Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει την εγκεκριμένη από αυτό Πολιτική Αποδοχών ή αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

- ❖ Σε περίπτωση αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών, η σχετική έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών, θα περιγράφει και θα εξηγήσει όλες τις μεταβολές στην Πολιτική Αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων απαιτείται να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών και των εκθέσεων αποδοχών, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών κατά τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.
- ❖ Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και του Ομίλου στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους.

Στην περίπτωση αυτή, η παρέκκλιση εφαρμόζεται υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) η Επιτροπή Αμοιβών υποβάλλει εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο, στην οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία (αμοιβές και αποδοχές) επί των οποίων είναι αναγκαίο να εφαρμοστεί παρέκκλιση, καθώς και οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται και οι λόγοι που καθιστούν την παρέκκλιση αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή των θυγατρικών της εταιρειών ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους.

β) το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών, αποφασίζει επί της αναγκαιότητας της παρέκκλισης και επί των στοιχείων (αμοιβών και αποδοχών) επί των οποίων μπορεί να εφαρμοστεί. Περαιτέρω, το Διοικητικό Συμβούλιο υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει την παρέκκλιση στην Έκθεση Αποδοχών του επόμενου έτους από αυτό κατά το οποίο εφαρμόστηκαν τυχόν παρεκκλίσεις, καθώς και τις πληροφορίες που αφορούν στις παρεκκλίσεις αυτές.

- ❖ Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη συναφθεί με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.

4.4 Δημοσιοποιήσεις

Η εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται στις εκ του νόμου διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.quest.gr) τουλάχιστον κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

5 Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος εφαρμογής της Πολιτικής γίνεται με ευθύνη της Επιτροπής Αμοιβών ή/και του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας παρέχουν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για την τεκμηρίωση του ελέγχου εφαρμογής της Πολιτικής.

6 Αρχείο Αλλαγών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή
1	25/06/2019	Αρχική έκδοση Πολιτικής
2	18/6/2021	Τροποποίηση
3	15/6/2022	Τροποποίηση