

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ (Remuneration & Compensation Committee)

Προβλέπεται η σύσταση και διατήρηση της Επιτροπής Αμοιβών (εφεξής «**Επιτροπή**»), σύμφωνα με τη σχετική από 4 Ιουνίου 2014 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «**ΔΣ**») και της κείμενης νομοθεσίας.

Ο παρών Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής (εφεξής «**Κανονισμός**») έχει συνταχθεί προς συμμόρφωση με την παρ. 4 του άρθρου 10 του Ν. 4706/2020 και αποτυπώνει τις αρμοδιότητες της Επιτροπής σε εναρμόνιση με το άρθρο 11 του Ν. 4706/2020 και των άρθρων 109 ως 112 του Ν. 4548/2018.

Για τη σύνταξη του Κανονισμού έχουν ληφθεί υπόψιν τα παραπάνω, ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) που έχει υιοθετηθεί από την Quest Holdings (εφεξής η «**Εταιρεία**»), ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας, η κείμενη νομοθεσία και βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

I. Σκοπός της Επιτροπής

Κύρια αποστολή της Επιτροπής είναι:

- η παροχή υποστήριξης και συνδρομής στο ΔΣ για την κατάρτιση και τις τροποποιήσεις της πολιτικής αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση με βάση τα άρθρα 110-112 του Ν. 4548/2018,
- η διατύπωση προτάσεων σε σχέση με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στα ανωτέρω αλλά και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών¹ της Εταιρείας σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 4706/2020 (περίπτωση β) καθώς και η εκπλήρωση των λοιπών αρμοδιοτήτων της που ορίζονται στον παρόντα Κανονισμό ή στην κείμενη νομοθεσία,
- η εξέταση του περιεχομένου και των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, η επιβεβαίωση ότι το περιεχόμενο της έκθεσης αυτής είναι συμβατό με τη σχετική πολιτική αμοιβών, μέσω και της λήψης σχετικής έκφρασης γνώμης από τους εξωτερικούς ελεγκτές. Η Επιτροπή παρέχει τη γνώμη της στο ΔΣ, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση.

II. Σύσταση της Επιτροπής & Θητεία

Η Επιτροπή Αμοιβών αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη, και στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα, τα οποία ορίζονται από το ΔΣ της Εταιρείας. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται εκ των ανεξάρτητων μελών και δεν μπορεί παράλληλα να διατελεί και Πρόεδρος της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης.

¹ «Ανώτατο διευθυντικό στέλεχος»: Ανώτερο στέλεχος της Εταιρείας χωρίς την ιδιότητα του μέλους διοικητικού συμβουλίου της, το οποίο έχει την εξουσία να λαμβάνει διευθυντικές αποφάσεις που επηρεάζουν τη μελλοντική πορεία και τις επιχειρηματικές προοπτικές της Εταιρείας (ορισμός ΔΛΠ 24).

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής πριν την τοποθέτησή του θα πρέπει να έχει υπηρετήσει στην Επιτροπή ως μέλος της για τουλάχιστον ένα έτος.

Στην Επιτροπή Αμοιβών μπορεί να συμμετέχει ο Πρόεδρος ΔΣ ως μέλος της εφόσον δεν είναι εκτελεστικό μέλος ΔΣ ή ως Πρόεδρος της εφόσον είναι ανεξάρτητο μέλος ΔΣ. Στην περίπτωση που ο Πρόεδρος του ΔΣ συμμετέχει στην Επιτροπή, δεν δύναται να συμμετέχει στον καθορισμό της αμοιβής του.

Τα μέλη της Επιτροπής δύναται να συμμετέχουν και σε ανάλογες Επιτροπές άλλων εταιρειών.

Η θητεία των μελών της Επιτροπής ταυτίζεται με τη θητεία μελών ΔΣ και σε κάθε περίπτωση δεν δύναται να ξεπερνά τα εννέα (9) έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

III. Συνεδριάσεις της Επιτροπής

1. Η Επιτροπή συγκαλείται τακτικά, κατ' ελάχιστο τέσσερις (4) φορές ανά έτος και έκτακτα, όποτε τα μέλη της το θεωρούν σκόπιμο και αναγκαίο.
2. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής καθορίζει τα θέματα ημερήσιας διάταξης βάσει του πλάνου συνεδριάσεων και τυχόν θέματα που προτείνονται από τα μέλη της Επιτροπής.
3. Τα θέματα της συνεδρίασης τίθενται στη διάθεση κάθε μέλους τουλάχιστον δύο (2) εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση, εκτός εάν ο Πρόεδρος αποφασίσει να μην τα διαβιβάσει για συγκεκριμένο σημαντικό λόγο.
4. Η Επιτροπή δύναται, με απόφαση του Προέδρου της, να συνεδριάζει μέσω τηλεδιάσκεψης. Η συμμετοχή μέλους της Επιτροπής σε συνεδρίαση μέσω τηλεδιάσκεψης θα θεωρείται έγκυρη για το σκοπό αυτό. Ο Πρόεδρος μπορεί επίσης να ζητεί από την Επιτροπή να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με ορισμένα έγγραφα μέσω ανταλλαγής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεομοιοτυπιών ή επιστολών.
5. Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν παρευρίσκονται τουλάχιστον τα μισά μέλη πλέον ενός, ενώ δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δι' αντιπροσώπου.
6. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρευρισκόμενων μελών, ενώ σε περιπτώσεις ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής.
7. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής δύναται να συμμετέχουν εξωτερικοί σύμβουλοι, ο Πρόεδρος του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος, άλλα μέλη του ΔΣ ή στελέχη, όταν κρίνεται απαραίτητο, χωρίς δικαίωμα ψήφου, κατόπιν πρότασης από τον Πρόεδρο της Επιτροπής.
8. Τα θέματα των συνεδριάσεων, οι συζητήσεις καθώς και οι σχετικές αποφάσεις, καταγράφονται σε πρακτικά από την Εταιρική Γραμματέα, η οποία τηρεί και το αρχείο πρακτικών. Τα πρακτικά εγκρίνονται από τα μέλη της Επιτροπής και είναι διαθέσιμα, κατά την κρίση του Προέδρου της Επιτροπής, στον Πρόεδρο και τα μέλη του ΔΣ.
9. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει το ΔΣ για τα πεπραγμένα, τις εισηγήσεις και τις αποφάσεις της Επιτροπής μετά από κάθε συνεδρίασή της και συμμετέχει στη

συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης παρέχοντας ενημέρωση στους μετόχους σε σχέση με τα πεπραγμένα της Επιτροπής αν ερωτηθεί.

10. Με πρωτοβουλία και ευθύνη του Προέδρου της επιδιώκεται η συνεισφορά των απόψεων των μετόχων για θέματα των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής.

IV. Καθήκοντα και Αρμοδιότητες της Επιτροπής

Η Επιτροπή έχει τις αρμοδιότητες που περιγράφονται παρακάτω αναφορικά με την Εταιρεία και τις Εταιρείες του Ομίλου Quest («**Εταιρείες του Ομίλου**») κατά περίπτωση. Ειδικότερα, τα καθήκοντα της Επιτροπής Αμοιβών είναι:

1. Η κατάρτιση σχεδίου πολιτικής αποδοχών των μελών ΔΣ της Εταιρείας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και η τακτική επανεξέτασή της για την υποβολή προτάσεων τροποποίησης στο ΔΣ προς έγκριση με διαφανή, σαφή και κατανοητό τρόπο, προκειμένου εν συνεχεία το ΔΣ να προβεί σε σχετική πρόταση προς τη Γενική Συνέλευση,
2. Η εποπτεία εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών των μελών ΔΣ και σχετική ενημέρωση προς το ΔΣ,
3. Η υποβολή προς έγκριση στο ΔΣ, η εποπτεία τήρησης κι εφαρμογής του συστήματος αμοιβών της Εταιρείας (ιδίως αναφορικά με τις αποδοχές των ανώτατων στελεχών της Εταιρείας), κατόπιν σχετικής ενημέρωσης από τον Πρόεδρο ΔΣ και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, και υποβολή προτάσεων για τυχόν απαιτούμενες βελτιώσεις αυτού. Ειδικά για τον προσδιορισμό των αποδοχών του επικεφαλής της Υπηρεσίας του Εσωτερικού Ελέγχου, η Επιτροπή συνεργάζεται με την Επιτροπή Ελέγχου,
4. Η παρακολούθηση, βάσει ενημέρωσης που λαμβάνει από τον Διευθύνοντα ή/ και τον Πρόεδρο του ΔΣ, για το σύστημα αμοιβών των Εταιρειών του Ομίλου Quest και για την τήρησή του από τις Εταιρείες του Ομίλου,
5. Η διατύπωση προτάσεων προς το ΔΣ για την αποζημίωση/αμοιβή της Εταιρικής Γραμματέως, που αφορά αποκλειστικά στα καθήκοντά της ως Εταιρικής Γραμματέως, σε συνεργασία με τον Πρόεδρο του ΔΣ,
6. Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο συνολικό ύψος των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών (δηλαδή πέραν των τακτικών αποδοχών) στην Εταιρεία,
7. Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ (και μέσω αυτού στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή των προγραμμάτων χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο,
8. Η εποπτεία εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, καθώς και των όρων των συμβάσεων των μελών του ΔΣ με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων σε περίπτωση αποχώρησης μελών ΔΣ,
9. Η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για συγκεκριμένες επιχειρησιακές πολιτικές συνδεδεμένες άμεσα με τις αμοιβές επιδεικνύοντας ανεξάρτητη κρίση και διακριτική ευχέρεια,

10. Η εξέταση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση αποδοχών και παροχή γνώμης επ' αυτής προς το ΔΣ, πριν την υποβολή της στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

Κατά την κατάρτιση της πολιτικής αποδοχών και την υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των μελών του ΔΣ και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας λαμβάνονται υπόψη οι παρακάτω συνιστώσες (σύμφωνα με τις διατάξεις των άρ. 109 έως 112 του Ν. 4548/2018, τις προβλέψεις του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και σχετικές βέλτιστες πρακτικές) όπως:

- οι παράγοντες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας (όπως ενδεικτικά, τα καθήκοντα, ο βαθμός ευθύνης και οι αρμοδιότητές τους),
- η επίδοσή τους σε σχέση με προκαθορισμένους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους σε εταιρικό και ατομικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη:
 - το μέγεθος της Εταιρείας,
 - την πολυπλοκότητα της δράσης της,
 - την εταιρική στρατηγική και τους σκοπούς της,
 - τυχόν άλλες παραμέτρους που μπορεί να επηρεάσουν τον βαθμό επίτευξης των στόχων της.
- η συνολική οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές της Εταιρείας, οι συνθήκες της αγοράς και του ανταγωνισμού,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες εκτελεστικές ή μη υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες, ομίλους, κλπ. με στόχο την προσέλκυση, την παροχή κινήτρων και την παραμονή στην Εταιρεία και τις Εταιρείες του Ομίλου, εκείνων των στελεχών που προσθέτουν αξία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την απόδοση και την εμπειρία,
- ο τρόπος με τον οποίο η πολιτική αποδοχών συνεισφέρει και είναι ξεκάθαρα συνδεδεμένη με τη μακροπρόθεσμη επιχειρηματική στρατηγική και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας σε συμμόρφωση με την εταιρική κουλτούρα και τις αξίες της Εταιρείας,
- ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό της πολιτικής οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου και ειδικότερα το σύστημα αμοιβών και διαχείρισης απόδοσης της Εταιρείας και των Εταιρειών του Ομίλου,
- η συσχέτιση των μεταβλητών αμοιβών με τις οργανικές ή έκτακτες οικονομικές επιδόσεις της Εταιρείας
- το ύψος των συνολικών αμοιβών βάσει του συστήματος αμοιβών (grading) του Ομίλου,
- τα κριτήρια για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων που σχετίζονται με χρηματοοικονομικά θέματα ή/και μη χρηματοοικονομικά θέματα που αποτελούν προτεραιότητες ή στόχους του Ομίλου, όπως ενδεικτικά δείκτες για θέματα που αφορούν το περιβάλλον, την κοινωνική ευθύνη και τη διακυβέρνηση (ESG) ή/και προϋποθέσεις για την αναβολή καταβολής των μεταβλητών αποδοχών,
- η διάρκεια των συμβάσεων με τα μέλη του ΔΣ και οι λοιποί βασικοί όροι αυτών,

- η παροχή κινήτρων λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις των μετόχων και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών,
- τα τυχόν δικαιώματα συμμετοχής των μελών ΔΣ σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας και ειδικότερα για τα εκτελεστικά μέλη,
- τα ιστορικά στοιχεία των αμοιβών, ώστε να επιτυγχάνεται η συνέχεια και να αποφεύγεται η αποθάρρυνση συνεπεία οποιασδήποτε προσαρμογής αμοιβών,
- η διαδικασία λήψεως αποφάσεων για την έγκριση και τον προσδιορισμό του περιεχομένου της πολιτικής χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διαφάνεια. Οι διαδικαστικές προϋποθέσεις για την επανεξέταση, την αναθεώρηση και την εφαρμογή της πολιτικής, λαμβάνουν υπόψη μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων.

Οι εισηγήσεις της Επιτροπής εγκρίνονται από το ΔΣ. Στις περιπτώσεις που η έγκριση αποδοχών εναπόκειται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το νόμο, η σχετική εισήγηση θα πρέπει να αποφασίζεται από το ΔΣ κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής.

Ο Πρόεδρος της Επιτροπής μεριμνά για την οργάνωση της αξιολόγησης του έργου της Επιτροπής σε ετήσια βάση.

Η Επιτροπή, κατά την κρίση της, μπορεί να λαμβάνει τις υπηρεσίες τόσο στελεχών της Εταιρείας, όσο και εξωτερικών συμβούλων σε συνεννόηση με την εκτελεστική Διοίκηση ή κατόπιν απόφαση του ΔΣ και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό. Σημειώνεται ότι στην περίπτωση λήψης υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους, το έργο αυτών παρακολουθείται από την Επιτροπή και αποτυπώνεται στην ετήσια έκθεση της Εταιρείας μαζί με μία δήλωση για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτών (των εξωτερικών συμβούλων) και της Εταιρείας ή με μέλη του ΔΣ ατομικά.

Τέλος, στη δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της Επιτροπής Αμοιβών και να αναφέρεται ο αριθμός των συνεδριάσεων της κατά τη διάρκεια του έτους.

V. Ισχύς & Αναθεώρηση Κανονισμού

Ο παρών Κανονισμός τίθεται σε ισχύ ευθύς μετά την έγκρισή του από το ΔΣ της Εταιρείας, κατόπιν εισήγησης από την Επιτροπή. Η Επιτροπή επισκοπεί και επαναξιολογεί τον Κανονισμό της σε ετήσια βάση και προτείνει για έγκριση τις αλλαγές που κρίνει σκόπιμες στο ΔΣ της Εταιρείας.

Ο παρών Κανονισμός και κάθε τροποποίηση αυτού, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.