

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει συνταχθεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για τις εταιρείες που είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά και ιδίως σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4548/2018 (Α- 104) και των Οδηγιών 2007/36/ΕΚ & 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων των εισηγμένων εταιρειών και την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Η προετοιμασία της παρούσας έλαβε υπόψη τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας για την υλοποίηση του επενδυτικού σχεδίου σε υποδομές και εξοπλισμό, καθώς και την εξέλιξη του Λιμένα της Θεσσαλονίκης σε διαμετακομιστικό κόμβο και πύλη για τις αγορές της Νοτιοανατολικής Ευρώπης, όπως επίσης και το πρόγραμμα εκσυγχρονισμού των δομών και των συνθηκών εργασίας της Εταιρείας.

1. ΣΚΟΠΟΣ

Ο στόχος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι να μεγιστοποιήσει την αξία της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες συνεχούς βελτίωσης, εξέλιξης, υψηλής απόδοσης και αφοσίωσης, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, έτσι ώστε να ευθυγραμμίζεται και να συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας.

Στόχος είναι η προσέλκυση και διατήρηση στελεχών υψηλής εξειδίκευσης από τη διεθνή αγορά. Επιπλέον, συμβάλλει στην αποτροπή ή την ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, αποθαρρύνοντας παράλληλα την υπερβολική ανάληψη κινδύνων, καθώς η αμοιβή δεν σχετίζεται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών αλλά με τη σταθερή αναπτυξιακή πορεία της εταιρείας.

2. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

Εκτός από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία έχει επίσης συστήσει μια Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων στο Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία έχει αναλάβει την αναθεώρηση και την ενημέρωση των διαδικασιών και προϋποθέσεων των αποδοχών, έτσι ώστε να είναι πάντα ευθυγραμμισμένες με τους επιχειρηματικούς στόχους και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.*

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με τα άρθρα 109 & 110 του Ν. 4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει για τα στελέχη του ΟΛΘ ΑΕ που κατέχουν τις εξής θέσεις:

Μέλη του ΔΣ

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αποζημίωση ή αμοιβή, αλλά καλύπτονται τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής τους για επαγγελματικά ταξίδια για υποχρεώσεις που σχετίζονται με το ΔΣ ή την εκπροσώπηση της Εταιρείας. Ωστόσο, μια πάγια αμοιβή μπορεί να καταβάλλεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης σε μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία έχουν τις ακόλουθες ιδιότητες:

Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου
Μέλος της Επιτροπής Ελέγχου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν περισσότερες από μία από τις ανωτέρω ιδιότητες, θα λαμβάνουν αμοιβή μόνο για μία εξ αυτών, και συγκεκριμένα για εκείνη με την υψηλότερη αμοιβή.

Τα προαναφερθέντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι Εκτελεστικοί Διευθυντές της Εταιρείας, οι οποίοι εκλέγονται στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών που είναι συνδεδεμένες με τον ΟΛΘ ΑΕ, δύνανται να λαμβάνουν ξεχωριστή αμοιβή, εκτός από την αναφερόμενη ανωτέρω.

4. ΑΜΟΙΒΗ/ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

4.1. Αμοιβή/παροχές: Η παρούσα πολιτική καλύπτει όλες τις αμοιβές και τυχόν παροχές και επιδόματα που καταβάλλονται στα παραπάνω άτομα, όπως:

- πάγιες και μεταβλητές παροχές σε μετρητά, έξοδα εκπροσώπησης και δαπάνες για εταιρικές/επιχειρηματικές υποχρεώσεις
- προαιρετικές παροχές όπως εταιρικό αυτοκίνητο, δαπάνες διαβίωσης/ενοικίου, κάλυψη λειτουργικών εξόδων όπως η παροχή κινητού τηλεφώνου, η χρήση εταιρικής κάρτας, η συμμετοχή σε παροχές που ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους όπως ένα πρόγραμμα ασφάλισης υγείας και προγράμματα ασφάλειας ζωής/ατυχημάτων.

4.2. Δομή αποδοχών: Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν ένα πάγιο και ένα μεταβλητό μέρος, σύμφωνα με την ευθυγράμμισή τους με την εταιρική ανάπτυξη και απόδοση.

- i. Πάγιες αποδοχές, πληρωμές ή παροχές, ανεξάρτητα από τα κριτήρια απόδοσης, που καταβάλλονται σε τακτική βάση σύμφωνα με τους όρους των αντίστοιχων συμβάσεων.
- ii. Μεταβλητές αποδοχές, πρόσθετες πληρωμές ή παροχές ανάλογα με τα κριτήρια

απόδοσης. Για τον καθορισμό των ανωτέρω αποδοχών θα χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

Οι πάγιες αποδοχές καθορίζονται από τις ευθύνες/πολυπλοκότητα που σχετίζονται με μια δεδομένη θέση και είναι συνήθως ανταγωνιστικές, προκειμένου να είναι σε θέση να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στελέχη που έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, εμπειρία, γνώση και προσεγγίσεις που χρειάζεται η Εταιρεία για να πετύχει τους στόχους της μεσομακροπρόθεσμης αναπτυξιακής στρατηγικής της. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας διασφαλίζεται μέσω της παρακολούθησης των επιπέδων των αποδοχών στον τομέα της λιμενικής δραστηριότητας σε ευρωπαϊκό/διεθνές επίπεδο. Προκειμένου να προσδιοριστεί το επίπεδο της πάγιας αμοιβής, εκτός από την εκτίμηση της πολυπλοκότητας μιας θέσης, θα λαμβάνεται υπόψη η πρότερη εμπειρία σε παρόμοια θέση ευθύνης με θετικά αποτελέσματα, ο βαθμός ετοιμότητας για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της θέσης, τα προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η ικανότητα παρακίνησης ομάδας και οι δεξιότητες ηγεσίας, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο (εξειδικευμένες σπουδές), καθώς και ο βαθμός δυσκολίας στην εύρεση των απαιτούμενων δεξιοτήτων/προσόντων για τη συγκεκριμένη θέση. Στόχος είναι το επίπεδο των αποδοχών να ικανοποιεί και να παρακινεί το εκτελεστικό προσωπικό της Εταιρείας να πετύχει τους στόχους της. Ταυτόχρονα, το επίπεδο των αποδοχών θα πρέπει να κυμαίνεται στον μέσο όρο μιας συγκρίσιμης αγοράς (Ευρωπαϊκοί λιμένες με ίση χωρητικότητα με τον ΟΛΘ ΑΕ μετά την υλοποίηση της επένδυσης).

Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι συνδεδεμένα με την Εταιρεία με συμβατική σχέση και είναι Διευθύνοντες Σύμβουλοι της Εταιρείας, θα λαμβάνονται υπόψη, πέραν των ανωτέρω, οι ευθύνες τους και οι ατομικές συνθήκες εργασίας τους.

Οι πάγιες αποδοχές καταβάλλονται, μετά από όλες τις νομικές παρακρατήσεις, απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων.

Η Εταιρεία δύναται επίσης να χρησιμοποιήσει ένα μεταβλητό σύστημα αποδοχών που βασίζεται σε προκαθορισμένα μετρήσιμα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, τόσο σε βραχυπρόθεσμο όσο και σε μακροπρόθεσμο επίπεδο. Αυτές οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να συνδέονται τόσο με την ατομική απόδοση όσο και με την απόδοση της Εταιρείας. Ενδεικτικά κριτήρια για τον υπολογισμό του ποσού των μεταβλητών αποδοχών μπορούν να είναι:

α). Η επίτευξη ενός συνόλου προσωπικών στόχων, οι οποίοι ενδέχεται να διαφέρουν ανάλογα με τη θέση και τις προσδοκίες της διοίκησης και οι οποίοι έχουν συμφωνηθεί πριν από την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης (σε αυτήν την περίπτωση, αξιολογείται η αποτελεσματικότητα και η αφοσίωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους).

β). Τα αποτελέσματα χρήσης

γ). Η επίδειξη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας

δ). διαμόρφωση ενός ετήσιου μπόνους, ανάλογα με το επίπεδο επίτευξης του ετήσιου επιχειρηματικού σχεδίου. Ο βαθμός επίτευξης του στόχου αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Προς το παρόν, το σύστημα μεταβλητών αποδοχών του ΟΛΘ ΑΕ δεν περιλαμβάνει συμμετοχή στα κέρδη ή διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης. Εάν η Εταιρεία επιλέξει, με απόφαση των αρμόδιων οργάνων, να χρησιμοποιήσει τη διάθεση μετοχών ως μέρος του συστήματος μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να ακολουθήσει τη διαδικασία που προβλέπεται στα άρθρα 113 και 114 του Ν. 4548/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να αποφασίσει για τους όρους αναβολής πληρωμής της μεταβλητής αμοιβής ή ακόμη και ανάκτησης τέτοιων μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία, όπως σε περίπτωση σοβαρού σφάλματος που αποδεικνύει ότι η Εταιρεία υπέστη ζημία ή απάτη.

5. ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ «ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ» ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 9 ΠΑΡ. 2 Α ΤΟΥ Ν. 4706/2020

Τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δε δύναται να λαμβάνουν οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της πάγιας αμοιβής για τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την παρ.3 της παρούσας.

Ως σημαντική αμοιβή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται λόγω του ύψους ή και της φύσεως της να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του Ανεξάρτητου Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα κριτήρια βάσει των οποίων ορίζεται η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών ως εξής:

(α) Ποιοτικά Κριτήρια

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με το μέγεθος της Εταιρείας, τις δραστηριότητές της και τους κινδύνους τους οποίους αναλαμβάνει στα πλαίσια των δραστηριοτήτων της και ειδικότερα:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση της Εταιρείας,
- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή η παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για επίτευξη εταιρικών στόχων, που μπορούν να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους και
- Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας.

(β) Ποσοτικά Κριτήρια

Σημαντική από ποσοτική άποψη θεωρείται η αμοιβή ή παροχή, η οποία ισούται ή υπερβαίνει, το έτος και ανά άτομο, ποσοστό 50% των ετήσιων αμοιβών που λαμβάνει το Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος για τη συμμετοχή του στο Δ.Σ. ή/και στις Επιτροπές του Δ.Σ.

Αμοιβή η οποία δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική ή άλλου είδους σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρεία, υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, δυνάμενη να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του, θεωρείται σημαντική, ανεξαρτήτως του ύψους ή/και της φύσης της.

6. ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Οι συμβάσεις που συνάπτει η Εταιρεία θα διέπονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών και θα συνάπτονται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Θα είναι ορισμένου χρόνου και δύνανται να περιλαμβάνουν ρήτρες ανανέωσης που δεν σχετίζονται με πρόσθετες αμοιβές. Οι συμβάσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να περιλαμβάνουν ειδικούς όρους για επιδόματα συνταξιοδότησης, υπό τον όρο ότι θα έχουν εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Οι προθεσμίες προειδοποίησης για τον τερματισμό των εν λόγω συμβάσεων και τις αποζημιώσεις που πρέπει να καταβάλει κάθε μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) καθορίζονται από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης με Εκτελεστικό μέλος του ΔΣ με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η αποζημίωση θα συνάδουν με τη σχετική νομοθεσία.

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, υπό την ιδιότητα αυτή, δεν δικαιούνται εφάπαξ πληρωμές ή άλλη αποζημίωση από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους. Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει οποιαδήποτε μορφή αποζημίωσης ή άλλες παροχές σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβασης εργασίας.

Η Εταιρεία δεν εγκρίνει τυχόν προγράμματα επικουρικής ή πρόωρης σύνταξης του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει από 31/10/2025 μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός εάν υπάρχει ουσιαστική αλλαγή των όρων της, με αποτέλεσμα την ύπαρξη αναθεωρημένης έκδοσης της παρούσας. Οι παράγοντες και τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη κατά τη σύνταξη της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών θα εφαρμοστούν και θα ληφθούν υπόψη κατά τη μεταρρύθμιση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, εκτός εάν θεωρηθεί ότι πρέπει να εξεταστούν και να αξιολογηθούν νέοι παράγοντες. Σε περίπτωση αναθεώρησης, η έκθεση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΛΘ ΑΕ πρέπει να

περιγράφει και να εξηγεί με σαφήνεια όλες τις αλλαγές. Στη συνέχεια, η σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης θα πρέπει να σκιαγραφεί τις απόψεις των μετόχων σχετικά με την πολιτική και τον τρόπο ψηφοφορίας.

8. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ/Κανόνες γνωστοποίησης

Η Εταιρεία οφείλει να συντάξει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, με μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που λαμβάνουν τα μέλη του εκτελεστικού προσωπικού που περιλαμβάνονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Η εν λόγω έκθεση υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα στην ημερήσια διάταξη και η ψήφος των μετόχων έχει γνωμοδοτικό χαρακτήρα.

Η έκθεση αποδοχών θα αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ (2016/679) και θα παραμένει διαθέσιμη στον ιστότοπο της εταιρείας για περίοδο 10 ετών. Είναι στην αποκλειστική διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας να διατηρήσει την έκθεση στον Ιστότοπο για περισσότερα από 10 χρόνια.

9. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σε ειδικές περιστάσεις και κατά τη διακριτική ευχέρεια του ΔΣ/ΟΛΘ ΑΕ, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, μπορεί να επιτραπεί προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών, εάν αυτό απαιτείται για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης επίτευξης των συμφερόντων της Εταιρείας και προς όφελος των μετόχων της. Η έκτακτη αμοιβή που αναφέρεται στην παρούσα παράγραφο περιλαμβάνεται στην ετήσια έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, συνοδευόμενη από έκθεση τεκμηρίωσης.

10. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας δύναται να επιτρέψει την προκαταβολή αποδοχών μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή αποδοχών υπόκειται στην έγκριση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

** Καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων*

Τα καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων περιλαμβάνουν την επαλήθευση, επανεξέταση και τακτική ενημέρωση των διαδικασιών και των όρων των αποδοχών σε εταιρικό επίπεδο, έτσι ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, τα εν λόγω καθήκοντα περιλαμβάνουν:

- Υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές κάθε μέλους του εκτελεστικού προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών, όπως μόνους και των αποδοχών βάσει κινήτρων που σχετίζονται με τη διανομή μετοχών ή κερδών.
- Εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με το συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών, εξαιρουμένων των μισθών.
- Εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ και, μέσω αυτού, στη Γενική Συνέλευση (όταν απαιτείται) σχετικά με δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) ή προγράμματα έκδοσης μετοχών (equity issuance).

- Υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης που σχετίζονται με τις μεταβλητές αποδοχές των μελών του ΔΣ ή στόχων που συνδέονται με δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή προγράμματα έκδοσης μετοχών.
- Τακτική επανεξέταση των μισθών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών όρων των συμβάσεών τους με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων συνταξιοδότησης και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- Προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο με γραπτή τεκμηρίωση σε εξαιρετικές περιπτώσεις προσωρινής εξαίρεσης από την Πολιτική Αποδοχών
- Υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για οποιαδήποτε επιχειρηματική πολιτική σχετικά με τις αποδοχές
- Ανάλυση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών.

Η επιτροπή θα συνεδριάζει τακτικά για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων της. Ο επικαιροποιημένος κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης θα συμπεριλάβει τον εσωτερικό κανονισμό της επιτροπής, ο οποίος θα αναλύει τον ρόλο και τις αρμοδιότητές της. Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης που περιλαμβάνεται στις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις θα πρέπει επίσης να περιγράφει το έργο της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και να αναφέρει τον αριθμό των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του έτους.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων δύναται να απευθύνεται σε εξωτερικούς συμβούλους και, για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει να διαθέτει επαρκείς πόρους.