ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
Δ/ΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ
ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε. & ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Ε. Ευαγγελάτου
Τηλέφωνο : 2103893377
TELEFAX : 2103838981

Αθήνα, 18 - 07 - 2019

Αριθμ. Πρωτ. : 1589440

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ. στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΒΑΝΗ Ανώνυμη Βιομηχανικής Εταιρεία».**

Την 18-07-2019 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 1796173, η από 28-06-2019 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΒΑΝΗ Ανώνυμη Βιομηχανικής Εταιρεία»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **5122701000** (πρώην αρ. Μ.Α.Ε. 29964/06/Β/93/23), σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία 80,62% η Πολιτική Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, όπως ισχύει και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης
α.α.

Δημ. Φούντας

ΚΟΙΝ: ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΒΑΝΗ ΑΒΕ
ΣΟΛΩΝΟΣ 98
106 80 ΑΘΗΝΑ

"ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ"

Έκδοση 1.0
Ιούνιος 2019

Περιεχόμενα

1. *ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ* 3
2. *ΣΚΟΠΟΣ & ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ* 3
3. *ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ* 3
4. *ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ* 4
5. *ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ* 5
6. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΉΣ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ 6
7. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 7
8. ΕΛΑΧΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 7
9. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ....7
10. ΙΣΧΥΣ & ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 8

1. ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να συνδράμει στην πλήρη διαφάνεια σχετικά με τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών μελών του Δ.Σ. και ανωτάτων διευθυντικών διοικητικών και οικονομικών στελεχών της Εταιρίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, και ότι συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρίας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Το παρόν κείμενο καθορίζει το σκοπό, τις δικαιοδοσίες και αρμοδιότητες που δίνονται στην Επιτροπή και στο ΔΣ της Εταιρίας να καθορίζει τις παραπάνω αμοιβές και παροχές αυτές, με γνώμονα την διαφάνεια και την αποφυγή της έκθεσης της Εταιρίας σε ασύμβατους ρόλους και υπερβολικούς κινδύνους.

Το ΔΣ στο σύνολο του λειτουργεί με βάση την Πολιτική αυτή στο πλαίσιο του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και των λοιπών Διαδικασιών της Εταιρίας. Στις βασικές του αρμοδιότητες το κείμενο περιλαμβάνει, εισηγήσεις για αμοιβές των μελών του Δ.Σ. και Ανωτάτων Διευθυντικών (Διοικητικών και Οικονομικών) στελεχών της εταιρίας, προκειμένου το Διοικητικό Συμβούλιο να αποφασίζει αιτιολογημένα τις σχετικές εγκρίσεις. Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών είναι υπεύθυνη για την τήρηση της πολιτικής αυτής.

Μέσα σε αυτή, ειδικότερα αναλύονται:

- Η διαμόρφωση της πολιτικής της Εταιρίας για θέματα αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα μέλη του Δ.Σ. και προς τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη
- Η τακτική αναθεώρηση της εν λόγω πολιτικής με τη συμβολή στη διαδικασία, των Υπηρεσιών Εσωτερικού Ελέγχου, της Οικονομικής Διεύθυνσης και της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού.
- Η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ., σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του, συμπεριλαμβανομένου τυχόν bonus και των αποδοχών βάσει κινήτρων, καθώς και τυχόν επιπλέον αμοιβές που σχετίζονται με την απόδοση των στελεχών.

2. ΣΚΟΠΟΣ & ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Σκοπός της Επιτροπής είναι να διασφαλίσει την ομαλή υλοποίηση και παρακολούθηση της Πολιτικής Αμοιβών σύμφωνα με τις ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις.

Η Επιτροπή είναι τριμελής αποτελούμενη από κατ' ελάχιστον δύο μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., εκ των οποίων το ένα είναι ανεξάρτητο. Ο Πρόεδρος και τα Μέλη της Επιτροπής ορίζονται από το Δ.Σ. της Εταιρίας βάσει των ικανοτήτων και της εμπειρίας τους, ενώ η θητεία τους ορίζεται για ένα έτος και μπορεί να ανανεώνεται απεριόριστα.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών συγκροτείται κατά τρόπο που της επιτρέπει να εκφέρει εμπεριστατωμένη και ανεξάρτητη κρίση για τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών και για τα κίνητρα που δημιουργούνται για τη διαχείριση κινδύνων.

3. ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών (εφεξής η Πολιτική) διαμορφώνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου έπειτα από πρόταση που φέρει η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών (εφεξής η Επιτροπή), που φέρει και την τελική ευθύνη για τη συνεπή εφαρμογή της.

Η Επιτροπή οφείλει και διαθέτει, στο σύνολό της, επαρκείς γνώσεις και εμπειρία τουλάχιστον για τις σημαντικότερες των δραστηριοτήτων της Εταιρίας. Τελικός σκοπός είναι, να υπάρχει η δυνατότητα άσκησης εποπτείας επί του συνόλου των λειτουργιών που σχετίζονται με την απόδοση, επιβράβευση και διαχείριση των στελεχών και του ανθρωπίνου δυναμικού της Εταιρίας, είτε άμεσα είτε μέσω των επιτροπών που δημιουργούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο στελεχών (πχ αξιολογήσεις, διαχείριση ειδικών καταστάσεων κλπ) ή κατά τη διακριτική ευχέρεια της, με βάση την παρούσα πολιτική.

Μέσω της Επιτροπής διασφαλίζεται η συμμετοχή στο Δ.Σ. τουλάχιστον ενός μη εκτελεστικού και ανεξάρτητου μέλους το οποίο συμμετέχει ενεργά στον ορισμό της Πολιτικής Αμοιβών της Εταιρίας.

Υιοθετείται ο κατάλληλος διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων των μελών της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένου του διαχωρισμού των αρμοδιοτήτων του Προέδρου αυτής που την εκπροσωπεί και στο Διοικητικό Συμβούλιο, ο οποίος επιτυγχάνεται μέσω της ιδιότητάς τους .

Βασικός πυλώνας καθορισμού των αμοιβών και των παροχών είναι οι μετρήσιμοι παράγοντες απόδοσης οι οποίοι πρέπει να διέπονται από αντικειμενικότητα, και να βασίζονται σε διεθνή πρότυπα και μεθοδολογία , τέτοια ώστε να διασφαλίζεται η διαφάνεια, η ορθότητα και η αντικειμενικότητα που τις καθιστούν εύλογες.

4. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η εταιρία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

α) Η πολιτική αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατη προς το προφίλ κινδύνου, τον κανονισμό ή τα καταστατικά έγγραφα που διαχειρίζεται.

β) Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρίας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων.

γ) Το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και περιοδικώς αξιολογεί τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

δ) Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επαναξιολόγηση ως προς τη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το διοικητικό συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας.

ε) Τα στελέχη που ασκούν λειτουργίες ελέγχου αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.

στ) Στην περίπτωση που οι αποδοχές συναρτώνται προς τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας με τα συνολικά αποτελέσματα της εταιρίας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

ζ) Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πλαίσιο προσαρμοσμένο στον κύκλο ζωής της εταιρίας, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις.

η) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

θ) Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

ια) Οι μεταβλητές αποδοχές, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο αν είναι αποδεκτές βάσει της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας.

ιβ) Επιπροσθέτως η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρίας.

ιγ) Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων του νόμου.

5. ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Αμοιβές – αποδοχές και άλλου είδους αποζημιώσεις που η Επιτροπή ελέγχει και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο. Συγκεκριμένα:

Οι κάθε είδους αμοιβές που καταβάλλει η Εταιρία στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, στα διευθυντικά στελέχη και στον Υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και η γενικότερη πολιτική των αμοιβών της Εταιρίας καθορίζονται με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, και εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, όπου αυτό απαιτείται εκ του νόμου.

Οι αμοιβές και αποζημιώσεις, κάθε είδους, των εκτελεστικών μελών του καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλονται προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110-115 κ.ν. 4548/2018.

Η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κ.Ν. 4548/2018. Το σύνολο των αμοιβών και των τυχόν αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου **αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετησίων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρίας.**

Οι συνολικές και επιμέρους αμοιβές και λοιπές αποζημιώσεις των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εγκρίνονται από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, ατομικά για κάθε μέλος.

Αρχεία και αποφάσεις καθώς και πρακτικά της Επιτροπής τηρούνται αρμοδίως από τον Γραμματέα της.

5.1. Σχήματα και κριτήρια αμοιβών

5.1.1. Τα σχήματα αμοιβών που η Εταιρία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα μέλη του ΔΣ είναι:

- Πάγια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ.
- Μηναία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρία
- Παροχή κινήτρων
- Παροχή διευκολύνσεων με τη μορφή της μη χρηματικής απολαβής

5.1.2. Τα σχήματα αμοιβών και κινήτρων που η Εταιρία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα ανώτερα στελέχη της είναι:

- Αμοιβή με την μορφή συνεργαζόμενου επαγγελματία χωρίς να εντάσσεται στην άμεση μηνιαία μισθοδοσία (με την μορφή της μισθωτής εργασίας) της Εταιρίας .
- Μηναία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρία
- Παροχή κινήτρων και διευκολύνσεων με την μορφή χρηματικών ή και μη χρηματικών απολαβών τα οποία όμως δεν περιλαμβάνουν μετοχές τις εταιρείας
- Ιδιωτικά ασφαλιστήρια συμβόλαια.

Τα κίνητρα απόδοσης βασίζονται σε Δείκτες Απόδοσης **(Key Performance Indicator KPI's)** οι οποίοι καλύπτουν τα συγκεκριμένα – εγκεκριμένα επιτεύγματα – στόχους των στελεχών.

Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται ετησίως έπειτα από αυτό – αξιολόγηση σε σχέση με τους προκαθορισμένους στόχους και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

5.1.3. Συγκεκριμένα τα παρακάτω στελέχη / συνεργάτες αμείβονται μέσω πάγιας μηνιαίας μισθοδοσίας:

- Υπεύθυνος Εταιρικών Ανακοινώσεων
- Υπεύθυνος Εξυπηρέτησης Μετόχων
- Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου και προσδιορίζεται από την Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών και από την Επιτροπή Ελέγχου.

6. **ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΉΣ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

Η Εταιρία επιδιώκοντας την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της και την προάσπιση του γενικού Εταιρικού συμφέροντος, εξυπηρετώντας την επιχειρηματική στρατηγική σε συνδυασμό με τις πολιτικές ανάληψης κινδύνων, έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Αμοιβών.

Η τελική ευθύνη για την αποτελεσματικότητα της οποίας, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

Για την εκπλήρωση των καθηκόντων του, το Δ.Σ. θεσπίζει την παρούσα Επιτροπή που πρέπει να εφαρμόσει την ανωτέρω Πολιτική, η οποία δεσμεύει τα μέλη του, τη Διοίκηση, τα Στελέχη της Εταιρίας και όλο το προσωπικό της καθώς επίσης και τους εκάστοτε εξωτερικούς συμβούλους και εμπειρογνώμονες.

Τα στελέχη της Επιτροπής που ασχολούνται με την Πολιτική έχουν τις εξής ευθύνες και αρμοδιότητες:

- Να μελετούν, αξιολογούν και προτείνουν την γενικότερη πολιτική αμοιβών του προσωπικού μέσω του Προέδρου της στο ΔΣ.
- Να προτείνουν μέσω του Προέδρου της, στο ΔΣ τις εξατομικευμένες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του, των Μελών των Επιτροπών του ΔΣ και της Διοίκησης.

- Να προτείνουν μέσω του Προέδρου της, στο Δ.Σ. τις αποδοχές των Στελεχών που ορίζουν οι υπάρχοντες νόμοι περί εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα (3016/2002, 3091/2002, 3398/2008 και 4548/2018) εξατομικευμένα.

7. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Η Επιτροπή συνεδριάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα τουλάχιστον μία φορά το έτος και όποτε κρίνεται αναγκαίο.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία όταν στη συνεδρίαση παρευρίσκεται ο πρόεδρος και ένα από τα άλλα δύο μέλη της.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται με απλή πλειοψηφία. Σε περίπτωση που παρευρίσκονται δύο από τα τρία μέλη και δεν υπάρχει ομοφωνία για κάποιο θέμα, τότε:

- Εάν υπάρχει εξουσιοδότηση του απόντος μέλους προς ένα από τα παρόντα για συγκεκριμένο θέμα, τότε η ψήφος του απόντος προσμετράτε κανονικά και η απόφαση λαμβάνεται κατά πλειοψηφία.
- Εάν δεν υπάρχει εξουσιοδότηση του απόντος μέλους προς ένα από τα παρόντα για συγκεκριμένο θέμα, τότε το θέμα παραπέμπεται στην επόμενη συνεδρίαση της Επιτροπής.
- Ειδικές συνεδριάσεις θα διεξάγονται εκτάκτως όταν το απαιτούν οι περιστάσεις, όπου και όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής μπορούν να προσκαλούνται να συμμετέχουν μέλη της Διοίκησης και οποιοδήποτε άλλο στέλεχος ή εμπειρογνώμονας, η παρουσία του οποίου απαιτείται κατά την κρίση της Επιτροπής. Όλα τα στελέχη της Εταιρίας (εφόσον υπάρχουν και θυγατρικές) έχουν την υποχρέωση να παρουσιαστούν ενώπιον της Επιτροπής κατόπιν προσκλήσεως της. Κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων της, η Επιτροπή προβαίνει τακτικά σε διαβουλεύσεις με τη Διοίκηση της Εταιρίας .

8. ΕΛΑΧΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το ΔΣ της Εταιρίας, μέσω της Επιτροπής, έχει πάρει όλα εκείνα τα μέτρα τα οποία απαγορεύουν σε στελέχη του, να διατηρούν σχήματα αμοιβών από την Εταιρία που έρχονται σε άμεση σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ τους (conflict of interest).

Το ΔΣ μέσω της Επιτροπής, κατά τη διαδικασία πρότασης και έγκρισης των αμοιβών – παροχών αναγνωρίζει την ιδιαιτερότητα των ευθυνών των ανωτάτων στελεχών της Εταιρίας που ασχολούνται / συμμετέχουν άμεσα στην διαμόρφωση του Οικονομικού Αποτελέσματος της Εταιρίας.

9. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις γενικά παραδεκτές αρχές της διαφάνειας. Συγκεκριμένα:

Η εν λόγω πολιτική είναι προσβάσιμη από όλα τα στελέχη της Εταιρίας που δύναται να πληροφορηθούν εκ των προτέρων τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ύψους των αποδοχών τους. Η διαδικασία αξιολόγησης και η σύνδεση της με την πολιτική αποδοχών λαμβάνει χώρα επαρκώς τεκμηριωμένα.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, οι σχετικές με την πολιτική αποδοχών πληροφορίες των μελών του ΔΣ και των ανωτάτων στελεχών, δημοσιοποιούνται με ευκρινή και εύληπτο τρόπο. Η δημοσιοποίηση αυτή μπορεί να έχει, ενδεικτικά, τη μορφή αυτοτελούς Έκθεσης πολιτικής αποδοχών ή χωριστού τμήματος στις περιοδικά δημοσιευόμενες ετήσιες οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας.

10. ΙΣΧΥΣ & ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική τίθεται, σε ισχύ έπειτα από την υιοθέτηση της από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Η ισχύς της είναι άμεση.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής πρέπει να υπάρχει έγγραφη πρόταση από μέλος της Επιτροπής ή του Διοικητικού Συμβουλίου με έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και ταυτόχρονη ενημέρωση όλων των μελών του ΔΣ.