ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

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

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Κετεντζιάν Ιωάννης
Τηλέφωνο : 210-3893519
FAX : 210-3838981
E-mail : ketentzian@gge.gr

Αθήνα, 25.11.2019
Αρ. Πρωτ.: 1867250

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ATTICA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ»**.

Ανακοινώνεται ότι την 25.11.2019 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **1986047** η από 05.09.2019 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ATTICA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 5780001000 (πρώην ΑΡ. ΜΑΕ 7702/06/Β/86/128), σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της εταιριών, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Ιωάννης Αρεταίος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2019

[Εγκρίθηκε στην Τακτική Γενική Συνέλευση

της 5ης Σεπτεμβρίου 2019]

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3

ΜΕΡΟΣ Α – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 3

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 3

ΜΕΡΟΣ Γ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ 4

Γ.1 Βασικές Αρχές και στόχοι 4

Γ.2 Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εφαρμογή Πολιτικής Αποδοχών 5

ΜΕΡΟΣ Δ – ΔΟΜΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ 6

Δ.1 Σταθερές Αμοιβές 6

Δ.2 Μεταβλητές Αμοιβές 7

Δ.3 Παροχές 8

ΜΕΡΟΣ Ε - ΙΣΧΥΣ 8

ΜΕΡΟΣ ΣΤ – ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ 8

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ATTICA GROUP (εφεξής η «Εταιρία»), σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ν. 4548/2018, άρθρα 110-111, εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της εταιριών (εφεξής η **«Πολιτική Αποδοχών»**). Οι βασικές αρχές έχουν σχεδιαστεί για να προσελκύσουν, να παρακινήσουν και να διατηρήσουν στο στελεχιακό δυναμικό, μία ομάδα ανώτατων στελεχών υψηλών ικανοτήτων με επιχειρηματικό πνεύμα και δημιουργικότητα, η οποία θα συνεισφέρει στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής στρατηγικής και θα αποτελέσει τη βάση της μακροχρόνιας επιτυχίας και βιώσιμης ανάπτυξης της Attica Group.

Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας του Ομίλου, υποστηρίζοντας μία φιλοσοφία συνεχούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων προς όφελος όλων των κοινωνικών εταίρων.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Attica Group προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα.

ΜΕΡΟΣ Α – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αμοιβές, μεταβλητές αμοιβές και άλλες παροχές που καταβάλλονται από την Εταιρία και τον Όμιλο.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της εταιριών, πλην της περιπτώσεως του Ομαδικού Συνταξιοδοτικού Προγράμματος, το οποίο εκτείνεται επίσης στα Διευθυντικά στελέχη του Ομίλου.

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Οι αμοιβές των μη Εκτελεστικών Μελών[1] του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται ετησίως με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων.

Ειδικότερα, τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο.

[1] Ως μη Εκτελεστικά Μέλη νοούνται και τα Ανεξάρτητα μη Εκτελεστικά Μέλη.

Στα μη Εκτελεστικά Μέλη καταβάλλεται πρόσθετο σταθερό ποσό για πρόσθετες ευθύνες, όπως η προεδρία και η συμμετοχή τους σε Επιτροπές, το οποίο εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus) ή άλλες αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

ΜΕΡΟΣ Γ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Παρακάτω παρουσιάζονται οι βασικές αρχές, ο σκοπός και οι στόχοι της Πολιτικής που εφαρμόζεται για τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της εταιριών. Τα πρόσωπα αυτά έχουν την εξουσία ή/και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρίας και του Ομίλου.

Γ.1 Βασικές Αρχές και στόχοι

Η Εταιρία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα και να διατηρεί στον Όμιλο ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά στελέχη.

Οι βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η Πολιτική Αποδοχών του Ομίλου είναι:

- Η ευθύνη για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας του συστήματος διακυβέρνησης λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της δραστηριότητας του Ομίλου,
- Η αποτροπή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων,
- Η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων,
- Το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των στελεχών,
- Η συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του Ομίλου και στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής του αξίας,
- Οι ικανότητες αποτελεσματικής διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα ευθύνης τους,
- Το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες στις αντίστοιχες μεγάλες ευρωπαϊκές ναυτιλιακές εταιρίες,
- Η οικονομική κατάσταση, η απόδοση και οι προοπτικές του Ομίλου,
- Η ταύτισή τους με την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες του Ομίλου καθώς και το βαθμό προώθησης αυτών στους εργαζομένους του τομέα ευθύνης τους.

Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στη λογική των συνολικών αποδοχών ήτοι, συνολικό πακέτο αποδοχών που περιλαμβάνει σταθερό μισθό, μεταβλητές αμοιβές και άλλες παροχές. Η Επιτροπή Αποδοχών διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας, τις συνθήκες στην οικονομία και στον κλάδο δραστηριοποίησης του Ομίλου και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η ανώτατη διοίκηση.

Βασικοί στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών είναι η διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου προς όφελος των μετόχων και των άλλων κοινωνικών εταίρων, η δημιουργία συνθηκών εργασίας που προάγουν την ομαδικότητα και αυξάνουν το αίσθημα της δίκαιης ανταμοιβής και η συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Γ.2 Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εφαρμογή Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Διεύθυνση Εταιρικής Διακυβέρνησης συντάσσει το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών βάσει των παραπάνω βασικών αρχών, σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών.

Η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού παραθέτει πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία από την Ευρωπαϊκή και Ελληνική αγορά εργασίας και συντάσσει ετήσια αναφορά που υποβάλλει στην Επιτροπή Αποδοχών για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως μεταβλητές αμοιβές και άλλες παροχές.

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται τις μεταβλητές αμοιβές για κάθε στέλεχος που καλύπτεται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει σχετικά. Εν συνεχεία, οι μεταβλητές αμοιβές υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, όπου αυτό απαιτείται.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επίσης αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, τροποποίηση αυτής δύναται να υποβληθεί προς τη Γενική Συνέλευση πριν την παρέλευση των τεσσάρων (4) ετών.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

ΜΕΡΟΣ Δ – ΔΟΜΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερές αμοιβές, μεταβλητές αμοιβές και λοιπές παροχές για να εξασφαλίσει τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Οι αποδοχές διακρίνονται σε:

Δ.1 Σταθερές Αμοιβές: είναι το σταθερό μέρος των ετήσιων αμοιβών που ορίζεται σύμφωνα με τους όρους που διέπουν τη σύμβαση εργασίας των στελεχών που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών.

Για τον καθορισμό των σταθερών αμοιβών λαμβάνονται υπόψη η γνώση, η εμπειρία, η βαρύτητα της θέσης, η ανάληψη ευθυνών και οι βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, οι οποίες περιγράφονται ανωτέρω στην ενότητα Γ.1. Επιπρόσθετα, λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των στελεχών με δεξιότητες που δύσκολα αναπληρώνονται λόγω της φύσεως της δραστηριότητας του Ομίλου και η ισορροπία των μισθών εντός του Ομίλου.

Η Εταιρία και οι θυγατρικές εταιρίες του Ομίλου καταβάλλουν στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σταθερές αμοιβές βάσει ατομικών συμβάσεων. Σημειώνεται ότι κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρία και οι θυγατρικές της εταιρίες διατηρούν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και των θυγατρικών της.

Η αρμοδιότητα της Επιτροπής Αποδοχών να εισηγείται σταθερές αμοιβές αφορά τις περιπτώσεις νεοπροσληφθέντων Στελεχών που εκλέγονται ως εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ή/και των θυγατρικών της εταιριών.

Σε κάθε περίπτωση οι σταθερές αμοιβές των στελεχών που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρέπει να είναι ικανοποιητικές και να αποτελούν τη βάση ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αμοιβές.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας η Εταιρία και οι θυγατρικές της δεν καταβάλλουν στα εκτελεστικά μέλη άλλες αποδοχές υπό τη μορφή αμοιβών μελών Διοικητικού Συμβουλίου.

Δ.2 Μεταβλητές Αμοιβές: είναι το μέρος των ετήσιων αμοιβών υπό μορφή βραχυπρόθεσμων κινήτρων (short – term incentives), τα οποία συνδυάζονται με την απόδοση των στελεχών που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών αναφορικά με την επίτευξη των στόχων σε επίπεδο Ομίλου καθώς και ενός συστήματος αμοιβών βάσει ατομικών επιδόσεων.

Ειδικότερα, οι ετήσιες συνολικές μεταβλητές αμοιβές θα κυμαίνονται έως και 5% επί των ετήσιων ενοποιημένων καθαρών κερδών μετά από φόρους και μετά από δικαιώματα μειοψηφίας και η κατανομή τους θα γίνεται ως ακολούθως:

Α) Ποσοστό 50% των συνολικών μεταβλητών αμοιβών συνδέεται με την επίτευξη των στόχων σε επίπεδο Ομίλου και κατανέμεται σε κάθε στέλεχος που καλύπτεται από την παρούσα πολιτική αποδοχών κατ' αναλογία των σταθερών αμοιβών του.

Β) Το υπόλοιπο 50% κατανέμεται σε κάθε στέλεχος που καλύπτεται από την παρούσα πολιτική αποδοχών ανάλογα με τις επιδόσεις του στους τομείς i) των στόχων του τομέα ευθύνης του και ii) τη συμβολή του στη συνολική επιτυχία και ανάπτυξη της Attica Group καθώς και στην ενίσχυση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των μετόχων της.

Επιπρόσθετα, σε περίπτωση επίτευξης ετήσιων ενοποιημένων καθαρών κερδών μετά από φόρους και μετά από δικαιώματα μειοψηφίας σε ποσοστό μεγαλύτερο του 5% επί των Ιδίων Κεφαλαίων του Ομίλου, η Επιτροπή Αποδοχών δύναται να εισηγηθεί συνολικές μεταβλητές αμοιβές οι οποίες θα υπερβαίνουν το προαναφερόμενο όριο του 5% και έως 8%.

Η εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο για την καταβολή των μεταβλητών αμοιβών για κάθε στέλεχος που καλύπτεται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, γίνεται από την Επιτροπή Αποδοχών. Διευκρινίζεται ότι κανένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχει στη συζήτηση που αφορά τον καθορισμό των ατομικών του αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να μην προβεί σε καταβολή μεταβλητών αμοιβών ιδίως στην περίπτωση αρνητικού Working Capital σε επίπεδο Ομίλου.

Δ.3 Παροχές

Η Εταιρία παρέχει στα Διευθυντικά στελέχη, καθώς και σε άλλα στελέχη, τις εξής παροχές, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά στις συμβάσεις εργασίας:

- Ομαδικό νοσοκομειακό και εξωνοσοκομιακό πρόγραμμα,
- Ετήσιο πρόγραμμα ιατρικού ελέγχου,
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα).

Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Με ομόφωνη απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης της 16.5.2017, εγκρίθηκε Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα για επιλεγμένα στελέχη του Ομίλου, περιλαμβανομένων των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ή/και των θυγατρικών της εταιριών, δεκαετούς διάρκειας, με σκοπό την επιβράβευση της πίστης και αφοσίωσης τους στον Όμιλο και τη διασφάλιση της απρόσκοπτης προσφοράς τους σε αυτόν κατά την προσεχή περίοδο. Το Πρόγραμμα βρίσκεται σε ισχύ από τον Σεπτέμβριο 2017 και αφορά το σύνολο των διευθυντικών στελεχών του Ομίλου και δύναται να τροποποιηθεί με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Επισημαίνεται ότι πρόκειται για Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα, το οποίο δεν έχει χαρακτήρα αποδοχών αλλά σύνταξης κατά την αποχώρηση.

ΜΕΡΟΣ Ε - ΙΣΧΥΣ

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ με την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο 4548/2018 και έχει ισχύ τεσσάρων εταιρικών χρήσεων, συμπεριλαμβανομένης της υπό έγκριση χρήσης.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ – ΔΗΜΟΣΙΟΠΟΙΗΣΗ

Η Πολιτική Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας για όσο χρονικό διάστημα ισχύει.