ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

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

Αθήνα, 06-07-2022
Αρ. Πρωτ.: 2660259
Σχετ.: 68341/06-07-2022

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Ελένη Ευαγγελάτου
Τηλέφωνο : 2103893395
E-mail : evagelatoue@mindev.gov.gr

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 **«SPACE HELLAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ – ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ».**

Ανακοινώνεται ότι την 06-07-2022 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 2905965, η από 18.06.2020 απόφαση (Θέμα 6^{ο}) της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«SPACE HELLAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ – ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 375501000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
(Ν. 4548/2018)

1. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 (άρθρο 110) θεσπίζεται πολιτική αποδοχών για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

2. Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018 με κριτήριο την προαγωγή της δημιουργικής απόδοσης σε συνδυασμό με τον συγκερασμό των στόχων της εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών και κινητροδοτεί τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου να δρουν με γνώμονα την μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της εταιρείας και τη βέλτιστη προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος. Λαμβάνονται υπόψη οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης, η διάκριση των μελών του διοικητικού συμβουλίου σε εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά) σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της εταιρείας σύμφωνα με τα στοιχεία που διατίθενται από την υπηρεσία μισθοδοσίας, τηρουμένων των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε συνδυασμό με τις συνθήκες της αγοράς και την τεχνολογική εξέλιξη στον κλάδο των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) ανά τομέα εργασίας στην εταιρεία με ιδιαίτερη βαρύτητα στη δημιουργία βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος.

Η πολιτική αποδοχών στηρίζεται και στις ακόλουθες αρχές: (α) Μεγιστοποίηση της απόδοσης, (β) Προσαρμογή στις εξελίξεις της αγοράς τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) με τη διαρκή μεταβολή των τεχνολογικών δεδομένων σε επιστημονικό και πρακτικό επίπεδο, (γ) Συσχετισμός των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία και τη βιώσιμη ανάπτυξη, (δ) Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, (ε) Διαφάνεια.

Με βάση τα ανωτέρω κριτήρια και την τήρηση των αρχών της, η πολιτική αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας.

3. Η πολιτική αποδοχών συντάσσεται μετά από εισήγηση που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας με τη συνδρομή του οικονομικού διευθυντή, του υπευθύνου ανθρωπίνου δυναμικού και του νομικού συμβούλου της εταιρείας και η επανεξέταση, αναθεώρηση και εφαρμογή της προϋποθέτουν την ίδια διαδικασία. Απόφαση λαμβάνει το διοικητικό συμβούλιο σε ειδική συνεδρίαση στην οποία παρίστανται και τα ανωτέρω πρόσωπα για την αποφυγή περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων. Η πολιτική αποδοχών υποβάλλεται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης. Η διάρκεια ισχύος της παρούσας πολιτικής αποδοχών είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη γενική συνέλευση. Η εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στη γενική συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

4. Σε περίπτωση κατά την οποία η εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη γενική συνέλευση πολιτική αποδοχών και η γενική συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλει τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών προς έγκριση στην επόμενη γενική συνέλευση.

5. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών με την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική εισήγηση στο διοικητικό συμβούλιο που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας με τη συνδρομή του οικονομικού διευθυντή, του υπευθύνου ανθρωπίνου δυναμικού και του νομικού συμβούλου της εταιρείας, εφαρμόζεται σε επιμέρους στοιχεία σταθερών ή μεταβλητών αποδοχών χωρίς να επηρεάζονται οι αρχές και τα κριτήρια της πολιτικής αποδοχής και η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

6. Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταλαμβάνονται και συγκεκριμένα: σταθερές, μεταβλητές αποδοχές, αμοιβές συνεδριάσεων και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την εταιρεία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα: Σταθερές αποδοχές για τα εκτελεστικά μέλη ή και μη εκτελεστικά μέλη (πλην των ανεξάρτητων) του διοικητικού συμβουλίου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών αντίστοιχα και μεταβλητές αποδοχές που επιβραβεύουν τους ανωτέρω για την απόδοσή τους. Οι συμβάσεις εργασίας είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ενώ για τον καθορισμό και την καταβολή του μισθού και ό,τι αφορά τις συμβάσεις εργασίας τηρείται η εργατική νομοθεσία.

Ανάλογα με τη θέση (εκτελεστικά / μη εκτελεστικά μέλη / ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου), τα επιμέρους καθήκοντα και την τυχόν ανάθεση διευθυντικής θέσης στην εταιρεία, παρέχονται και επιπρόσθετες αμοιβές λόγω των αναγκών της θέσης και του επιπέδου ευθύνης, όπως ενδεικτικά η χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου, η χρήση εταιρικού αυτοκινήτου και ιδιωτική ασφάλιση υγείας.

Δαπάνες που καλύπτει η εταιρεία και δεν αποτελούν αμοιβή είναι δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες και την εμπειρία που χρειάζεται η εταιρεία.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων των αμοιβών στον κλάδο δραστηριοποίησης της εταιρείας, σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας

της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία και το ταλέντο προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών. Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μέσω της υπηρεσίας μισθοδοσίας της εταιρείας.

Η εταιρεία επιβραβεύει την απόδοση βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της διεύθυνσης όπου τυχόν απασχολείται, αλλά και της ίδιας της εταιρίας και του ομίλου. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα είναι βασικό συστατικό στοιχείο της κουλτούρας της εταιρείας, η οποία προσανατολίζεται στην αποτελεσματικότητα σε συνδυασμό με ένα υγειές και βιώσιμο εργασιακό περιβάλλον.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, δηλαδή τα οικονομικά αποτελέσματα, οικονομικούς δείκτες, τη διατήρηση εργαζομένων υψηλού δυναμικού, την κοινωνική υπευθυνότητα, την προσαρμογή στις διαρκώς μεταβαλλόμενες τεχνολογικές εξελίξεις στον κλάδο τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Οι στόχοι καθορίζονται κάθε χρόνο ανάλογα με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της εταιρείας, λαμβανομένου υπόψη και του ετήσιου προϋπολογισμού και επιχειρηματικού πλάνου του ομίλου. Κριτήρια αποτελούν η κερδοφορία, η διαχείριση του κόστους έναντι των εσόδων, οι συνθήκες της αγοράς σε εγχώριο, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Λαμβάνονται επίσης υπόψη ποιοτικά κριτήρια και συγκεκριμένα: αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός στους στόχους, επιχειρηματική πρωτοβουλία, επιρροή και πειστικότητα, κρίση και δημιουργικότητα, διαχείριση της αλλαγής και ευελιξία, δημιουργία δικτύου επαφών, διαχείριση και ανάπτυξη ατόμων. Τα ποσοτικά κριτήρια καθορίζονται ανάλογα και με το ρόλο που έχει αναλάβει το κάθε μέλος στην εταιρεία (δεν αφορά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη).

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών υπολογίζεται στο α’ τρίμηνο του επομένου έτους κάθε χρήσης και εφόσον έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των στόχων που έχουν τεθεί, λαμβανομένου υπόψη του εκάστοτε διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών αγοράς που επικρατούν.

Τα ποσοστά των μεταβλητών αποδοχών αποτυπώνονται ως ποσοστό των σταθερών αποδοχών. Ανάλογα με την επίτευξη των ποσοτικών και ποιοτικών στόχων της, η εταιρεία αποφασίζει να διανείμει μεταβλητές αποδοχές ίσες με ένα ποσοστό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών. Σε κάθε ατομική περίπτωση οι μεταβλητές αποδοχές δεν υπερβαίνουν το 100% των ετήσιων σταθερών αποδοχών. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών έχει ως στόχο την κινητοποίηση προς την επίτευξη των εταιρικών στόχων και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της εταιρείας.

Αναβολή στην καταβολή των μεταβλητών αποδοχών είναι δυνατή μόνον σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνον εφόσον δεν απαγορεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα των δικαιούχων μετά από απόφαση του διοικητικού συμβουλίου και σε συνεννόηση με τους δικαιούχους για το χρονικό διάστημα της αναβολής. Η

απόφαση λαμβάνεται μετά από εισήγηση που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας με τη συνδρομή του οικονομικού διευθυντή, του υπευθύνου ανθρωπίνου δυναμικού και του νομικού συμβούλου της εταιρείας.

Η περίπτωση της χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών ή δικαιώματα συμμετοχής των μελών σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της εταιρείας τίθεται σε συζήτηση και λήψη απόφασης στη γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας.

Για την προετοιμασία των συνεδριάσεων του διοικητικού συμβουλίου και τη συμμετοχή τους σε αυτές, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα δικαιούνται ετησίως αμοιβή κατ' αποκοπή, το ύψος της οποίας θα ορίζεται με απόφαση της ετήσιας γενικής συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας, κατόπιν εισήγησης που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του διοικητικού συμβουλίου της με τη συνδρομή του οικονομικού διευθυντή, του υπευθύνου ανθρωπίνου δυναμικού και του νομικού συμβούλου της εταιρείας και, μετά τη σύστασή της, από την επιτροπή αμοιβών της εταιρείας. Η εταιρεία θα έχει τη δυνατότητα περιοδικής καταβολής αυτής της αμοιβής κατά τη διάρκεια της οικείας χρήσης σε περισσότερες δόσεις ανάλογα με την ταμειακή ευχέρειά της. Ειδικά ως προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου τα οποία στελεχώνουν επιτροπές της εταιρείας, όπως, ενδεικτικά, την επιτροπή ελέγχου, η εταιρεία, αντί αμοιβής κατ' αποκοπή, δύναται, κατά περίπτωση, να τους καταβάλει αμοιβή για την προετοιμασία και τη συμμετοχή τους αποκλειστικά στις συνεδριάσεις της επιτροπής ή των επιτροπών της εταιρείας που στελεχώνουν. Η αμοιβή αυτή θα είναι μηνιαία ή ετήσια και θα διαμορφώνεται κατά τα ανωτέρω.

7. Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται στις διατυπώσεις δημοσιότητας που προβλέπονται για τη δημοσίευση του αντιγράφου του πρακτικού της γενικής συνέλευσης που αποφασίζει σχετικά με αυτήν (υποβολή πρακτικού γενικής συνέλευσης στο γενικό εμπορικό μητρώο, ανάρτηση πρακτικού γενικής συνέλευσης στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας) και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.