ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Άγγελος Φίλης
Τηλέφωνο : 2103893377
E_mail : agfilis@mindev.gov.gr

Αθήνα, 28-07-2023

Αριθμ. Πρωτ.: 3009376

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 «JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».

Την 28-07-2023 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρησης 3727414, η από 05-07-2023 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ 121653960000, με την οποία εγκρίθηκε, η τροποποίηση της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 110-111 του Νόμου 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ. 121653960000

www.e-jumbo.gr

Πολιτική Αποδοχών

Ως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της [•]

Περιεχόμενα

1.	Εισαγωγή	σελ.	3
2.	Σκοπός	σελ.	4
3.	Πεδίο Εφαρμογής	σελ.	5
4.	Αποδοχές	σελ.	5
4.1	Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	σελ.	5
4.1.1	Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	σελ.	5
4.1.2	Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	σελ.	5
4.2	Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη	σελ.	6
4.2.1.	Σταθερές Αποδοχές	σελ.	7
4.2.2.	Μεταβλητές Αποδοχές	σελ.	7
4.2.3.	Οικειοθελείς Παροχές	σελ.	7
4.2.4	Τερματισμός Σύμβασης	σελ.	7
5.	Έννοια της σημαντικής αμοιβής	σελ.	8
6.	Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών»	σελ.	8
7.	Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών»	σελ.	9

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «**JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» (εφεξής η «**Εταιρεία**»), θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διοικητικών στελεχών (εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»), που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών αυτών.

Η «Πολιτική Αποδοχών» αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους της. Για την κατάρτιση αυτής έχει ληφθεί υπόψη η πραγματική οικονομική θέση της Εταιρείας καθώς και οι γενικότερες υποχρεώσεις αυτής, συμπεριλαμβανόμενων και των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζόμενων της Εταιρείας.

Η «Πολιτική Αποδοχών» έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, με την επιβράβευση της συνεχούς βελτίωσης, της αύξησης της παραγωγικότητας, της υπευθυνότητας, της αποτελεσματικότητας των στελεχών της και της ανάπτυξης κατά την εφαρμογή του επιχειρηματικού σχεδίου της προς επίτευξη των στόχων της και του καταστατικού σκοπού της.

Η «Πολιτική Αποδοχών», προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και συνάδει με τους στόχους της επιχειρησιακής στρατηγικής και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Κατά συνέπεια, τα πρότυπα λειτουργίας και οι μηχανισμοί που έχουν υιοθετηθεί, διασφαλίζουν ότι τα επίπεδα αποδοχών, βασίζονται στο σύστημα αξιών της Εταιρείας, συνδέονται άμεσα με τα επιδιωκόμενα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τις επιθυμητές συμπεριφορές.

Η «Πολιτική Αποδοχών» έχει υιοθετηθεί και εφαρμόζεται σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018, τα οποία και ενσωματώνουν το άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως αυτό εισήχθη δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ και το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης.

Η «Πολιτική Αποδοχών», ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια, από την ημερομηνία έγκρισής της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η «Πολιτική Αποδοχών», δύναται να αναθεωρηθεί στην περίπτωση που έχουν σημειωθεί ουσιώδεις μεταβολές των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίσθηκε. Τυχόν αναθεώρησή της, απαιτεί την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Προσωρινή παρέκκλιση από την παρούσα εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», δύναται να γίνει, σε εξαιρετικές περιστάσεις, με εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές βαρύνουν την Εταιρεία μόνο μετά από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων αυτής.

Στις αρχές και τις απαιτήσεις της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών» της Εταιρείας, εναρμονίζονται οι ανάλογες πολιτικές αποδοχών όλων των θυγατρικών της, σε Ελλάδα και εξωτερικό, που αποτελούν τον Όμιλο JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (εφεξής ο «**Όμιλος**»).

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη πολιτική αποδοχών, υπήρξε πριν την έγκρισή της.

Η εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών» υπόκειται στους κανόνες δημοσιότητας των άρθρων 12 και 13 του Ν. 4548/2018 και αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, https://www.e-jumbo.gr/ για όλο το διάστημα ισχύος της.

2. Σκοπός

Σκοπός της «Πολιτικής Αποδοχών» είναι η επαύξηση της εταιρικής αξίας, μέσα από την διατήρηση και την προσέλκυση των ικανότερων και καταλληλότερων εργαζομένων, αυτών που επιτυγχάνουν τους στόχους και εξυπηρετούν με άριστο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Στόχος αυτής είναι το ύψος των αμοιβών να αντιστοιχεί στο χρόνο που τα μέλη διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, να αντανακλά την εκπλήρωση των παντός είδους καθηκόντων και υποχρεώσεων, που τους έχουν ανατεθεί, να είναι ανάλογες με τις ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και να προσαρμόζονται στις εκάστοτε κρατούσες οικονομικές συνθήκες. Υψηλότερες αμοιβές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους, που έχουν βαρύνουσα σημασία ή αποτελούν περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης ή/και όταν τα καθήκοντα του στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες, εμπειρία και απασχόληση. Έτσι, διαφυλάσσει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητά της, επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της και δίνει κίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας των εργασιών της προς επίτευξη του καταστατικού σκοπού της.

Η «Πολιτική Αποδοχών» είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου, με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών -εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων- και παρακινεί τους εργαζόμενους να συνεχίζουν να δρουν για το καλύτερο εταιρικό συμφέρον.

Ειδικότερα, η «Πολιτική Αποδοχών» στηρίζεται στις εξής αρχές:

α. Σταθερές αμοιβές ανάλογες θέσης, εμπειρίας, προσόντων και απόδοσης.

β. Το ποσοστό αύξησης των αμοιβών είναι ανάλογο με το μέσο ποσοστό αύξησης των αμοιβών του μόνιμου προσωπικού πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας

γ. Αύξηση της παραγωγικότητας

δ. Μεγιστοποίηση της απόδοσης

ε. Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την

επάρκεια κεφαλαίων και την διατηρήσιμη ανάπτυξη

στ. Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο

ζ. Εσωτερική διαφάνεια

η. Διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι οι δίκαιες και ανταγωνιστικές ανάλογα με τα καθήκοντα, τις ευθύνες, τη θέση, την απόδοση, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η «Πολιτική Αποδοχών» εφαρμόζεται για τις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:
α. Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

β. Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

γ. Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη (Διευθύνων Σύμβουλος, Εντεταλμένοι Σύμβουλοι, Γενικοί Διευθυντές).

Συμβάσεις που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της «Πολιτικής Αποδοχών» εξετάζονται υπό το πρίσμα των τυχόν συγκρούσεων συμφερόντων και σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 99 επ. του Ν. 4548/2018 και στον εσωτερικό κανονισμό της Εταιρείας.

4. Αποδοχές

4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε Επιτροπές, η οποία εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές αυτές καταβάλλονται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκεινται στις νόμιμες κατά τη φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Για το πληρωτέο ποσό λαμβάνεται υπόψη η χρονική δέσμευση και η συμμετοχή του μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις, που συναρτώνται με την απόδοση.

4.1.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σταθερές αποδοχές στις οποίες περιλαμβάνονται:

α) αποζημιώσεις για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου

β) αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή/και ετήσιες αμοιβές προερχόμενες από τα καθαρά κέρδη χρήσης της εταιρείας

γ) παροχές σε είδος, όπως χρήση εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου, φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας, έξοδα παράστασης, δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών», υφίστανται συμβάσεις της Εταιρείας με δύο εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα βασικά στοιχεία αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ' του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

Μέλος ΔΣ	**Διάρκεια συμβάσης**	**Προθεσμία προειδοποίησης**	**Συνταξιοδότηση**	**Όροι καταγγελίας σύμβασης**	**Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης**
Διευθύνουσα Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.
Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Η Εταιρεία έως σήμερα δεν έχει εφαρμόσει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου προγράμματα χορήγησης μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσης, ούτε προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, ούτε συμπληρωματικής σύνταξης, πλην της κάλυψης των νομίμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ούτε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές, ενδέχεται να δοθούν στο μέλλον, μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, στην οποία θα αναφέρονται τα υποχρεωτικά στοιχεία, που ορίζονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, για τις αποδοχές αυτές. Η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνεται από την επόμενη Γενική Συνέλευσης των Μετόχων, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

4.2 Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία και στον Όμιλο.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστήματος αποδοχών έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσον οι γνώσεις και οι επιδόσεις του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Η Εταιρεία και ο Όμιλος εφαρμόζουν πλαίσιο αποδοχών το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και διαχείρισης κινδύνου.

Στην «Πολιτική Αποδοχών» των ανώτατων Διοικητικών Στελεχών, περιλαμβάνονται οι μορφές των σταθερών αποδοχών σε χρήμα και των οικειοθελών παροχών καθώς στην παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», δεν προβλέπονται αποδοχές, που αφορούν προγράμματα διάθεσης μετοχών, δικαιώματα προαίρεσης και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

4.2.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία και ο Όμιλος.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας ή/και του Ομίλου σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, οι γνώσεις, η προηγούμενη εμπειρία και η προϋπηρεσία του εργαζόμενου προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς. Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή/και του Ομίλου ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών των προσώπων για τα οποία έχει εφαρμογή η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών».

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε χρήμα και υπόκεινται στις κρατήσεις της φορολογικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

4.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Στην παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», δεν προβλέπεται η παροχή μεταβλητών αμοιβών, με οποιαδήποτε μορφή.

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές, ενδέχεται να δοθούν στο μέλλον, μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, στην οποία θα αναφέρονται τα υποχρεωτικά στοιχεία της παραγράφου 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, για τις αποδοχές αυτές. Η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνεται από την επόμενη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

4.2.3 Πρόσθετες οικειοθελείς παροχές

α. Χρήση εταιρικού αυτοκινήτου

β. Έξοδα κινήσεως-παραστάσεως

γ. Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας

4.2.4.Τερματισμός Σύμβασης

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις. Η Εταιρεία δύναται να καταβάλει επιπλέον αποζημίωση, ως αναγνώριση προϋπηρεσίας. Για την καταβολή περαιτέρω αποζημίωσης, σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης απαιτείται προηγούμενη εγκριτική

απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

5. Έννοια της σημαντικής αμοιβής

Σημαντική αμοιβή θεωρείται η αμοιβή ή η παροχή που επηρεάζει ή δύναται να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας. Μια αμοιβή ή παροχή κρίνεται ως σημαντική κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά από κριτήρια, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τα ακόλουθα: (α) τις δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις, τον απαιτούμενο χρόνο για την εκπλήρωση καθηκόντων και την εμπειρία του ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, (β) την ύπαρξη τυχόν άλλων αμοιβών ή παροχών που λαμβάνει το εν λόγω μέλος Διοικητικού Συμβουλίου από εταιρείες συνδεδεμένες με την Εταιρεία, (γ) το μέγεθος, τη δομή και την οικονομική απόδοση της Εταιρείας, καθώς και (δ) τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών Διοικητικών Συμβουλίων εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα στους κλάδους δραστηριοποίησης της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση, σημαντική αμοιβή ή παροχή είναι εκείνη που δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης μεταξύ του ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους Διοικητικού Συμβουλίου και της Εταιρείας, η οποία δύναται να επηρεάσει τις αποφάσεις του και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

6. Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών»

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών» και την τυχόν αναθεώρησή της.

Η «Πολιτική Αποδοχών» αναθεωρείται ανά τετραετία λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Εάν συντρέχουν λόγοι επίσπευσης της αναθεώρησής της, αυτό δύναται να συμβεί με τεκμηριωμένη εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε σε σταθερές είτε σε μεταβλητές αποδοχές των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών». Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές αυτές βαρύνουν την Εταιρεία, μετά από σχετική τεκμηριωμένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία θα πρέπει να εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», θα εποπτεύεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», υπόκειται επίσης σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εισηγείται το περιεχόμενο της «Πολιτικής Αποδοχών» στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση εφαρμόζοντας τις σχετικές διατάξεις του ν. 4706/2020.

7. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών»

Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα (4) έτη, η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Κάθε έτος, βάσει των διατάξεων του άρθρου 112 του Ν. 4548/2018, συντάσσεται ετήσια Έκθεση Αποδοχών για την κατανομή των αποδοχών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις προαναφερθείσες διατάξεις.