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 : Τριαντάφυλλος Σουρίλας
Τηλέφωνο : 210 3893347
E-mail : trsourilas@mindev.gov.gr

Αθήνα, 25.06.2024
Αριθ.Πρωτ.: 3310571

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 «PROFILE ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ».

Την 25.06.2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4248568, η από 31.05.2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «PROFILE ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ 122141660000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία και δη με πλειοψηφία 97,59% των παρισταμένων και αντιπροσωπευόμενων μετόχων (ήτοι 15.003.682 ψήφοι υπέρ και 265 ψήφοι κατά και 370.486 ψήφοι αποχή) η νέα επικαιροποιημένη και αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, των Επιτροπών αυτού και των Διοικητικών Στελεχών, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ



PROFILE AEBE
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ως αναθεωρημένη υποβάλλεται για να εγκριθεί με τις προτεινόμενες τροποποιήσεις της προς την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 31ης Μαϊου 2024.

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή **2**

2. Σκοπός- Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών **3**

3. Πεδίο Εφαρμογής **5**

4. Αποδοχές **5**

4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου 5

4.1.1 Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου 5

4.1.2 Λοιπά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 7

4.2 Διευθυντικά Στελέχη 10

4.2.1. Σταθερές Αποδοχές 11

4.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές 12

4.2.3 Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας: 12

4.2.4 Οικειοθελείς παροχές 12

4.2.5. Τερματισμός Σύμβασης 13

5. Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών» **14**

6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών **15**

7. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών» **15**

1. Εισαγωγή

Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «PROFILE ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ» και τον διακριτικό τίτλο «PROFILE SYSTEMS & SOFTWARE Α.Ε.» (εφεξής καλουμένης για λόγους συντομίας ως «Εταιρεία» ή «PROFILE»), σε συμμόρφωση με αφενός μεν με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ Α΄ 104/13.06.2018), τα οποία (άρθρα) εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με τα άρθρα 9α και 9β της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκαν με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων , αφετέρου δε με τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης όπως καθορίζονται από τον ν.4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία, προέβη στην εν μέρει τροποποίηση, επικαιροποίηση και αναμόρφωση της υφισταμένης Πολιτικής Αποδοχών (σύμφωνα με το άρθρο 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018) , τις εν λόγω δε προτάσεις μετά της αναμορφωμένης (αναθεωρημένης) Πολιτικής Αποδοχών πρόκειται να υποβάλει προς συζήτηση και έγκριση στην ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, που έχει συγκληθεί για την 31η Μαΐου 2024.

Η «Πολιτική Αποδοχών» αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης του Ομίλου και είναι σύμφωνη με τη συνολική πολιτική λειτουργίας της Εταιρείας, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα αυτής καθώς και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας για τους μετόχους 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 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 των καταβαλλομένων αποδοχών αντανακλούν το σύστημα αξιών της Εταιρείας, εξασφαλίζουν την καταλληλότητα, την αναλογικότητα, το δίκαιο και εύλογο των αμοιβών και λοιπών εν γένει παροχών, ευθυγραμμίζουν τις αποδοχές και την επιβράβευση των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική Αποδοχών με την ανταγωνιστικότητα, την κερδοφορία και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη της Εταιρείας και συνδέονται άμεσα με τα επιδιωκόμενα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τις επιθυμητές συμπεριφορές.

Η αναθεωρημένη «Πολιτική Αποδοχών» καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και τη συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας , προκειμένου να διασφαλισθεί στο έπακρον , η διαφάνεια , η ορθότητα , η αναλογικότητα, η αντικειμενικότητα, το δίκαιο και το εύλογο των προτεινόμενων προς καταβολή αμοιβών και να αποφευχθούν οιοιδήποτε τυχόν υποκειμενικοί επηρεασμοί (ψυχολογικού ή συναφούς περιεχόμενου).

Η «Πολιτική Αποδοχών», ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια, από την ημερομηνία έγκρισής της από την ετήσια Τακτική 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, ακόμη και εάν δεν έχει παρέλθει ο χρόνος ισχύος της. Τυχόν αναθεώρησή της, απαιτεί την έγκριση της Τακτικής 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», επιτρέπεται εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις που ορίζονται από την παράγραφο 6 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Οι αρχές και ρυθμίσεις της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών» της Εταιρείας, εφαρμόζονται και στις αντίστοιχες πολιτικές αποδοχών όλων των θυγατρικών αυτής, σε Ελλάδα και εξωτερικό, που αποτελούν τον Όμιλο Profile (εφεξής ο «Όμιλος»).

Η παρούσα αναμορφωμένη Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας και έχει σχεδιασθεί ενδελεχώς κατόπιν εκτεταμένης έρευνας και προγραμματισμού , κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να ευθυγραμμίζει τις καταβαλλόμενες αποδοχές με την κερδοφορία και τις εν γένει επιδόσεις της Εταιρείας, την επάρκεια κεφαλαίων, την ανταγωνιστικότητα και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη αυτής, με γνώμονα την μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας και την βέλτιστη προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», διαδέχεται και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη πολιτική αποδοχών, η οποία εφαρμοζόταν πριν την υιοθέτησή 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, όπου παραμένει διαθέσιμη χωρίς χρέωση καθόλο το χρονικό διάστημα της διάρκειας ισχύος της.

2. Σκοπός- Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών

2.1 Σκοπός της «Πολιτικής Αποδοχών» είναι η επαύξηση της εταιρικής αξίας, μέσα από την διατήρηση και την προσέλκυση των ικανότερων, καταλληλότερων και πλέον έμπειρων

εργαζομένων και εν γένει στελεχειακού δυναμικού (fit and proper), που επιτυγχάνουν τους τιθέμενους από τη Διοίκηση στόχους και συμβάλλουν στην προώθηση και προαγωγή με το βέλτιστο δυνατό τρόπο των εταιρικών σκοπών, συμφερόντων και δραστηριοτήτων.

Επιδιώκοντας την διασφάλιση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και την βιωσιμότητα τόσο της Εταιρείας όσο και του Ομίλου, η «Πολιτική Αποδοχών» είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική αυτής, υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια, συμβάλλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας και της ρευστότητας, 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 την επίτευξη του καλύτερου εταιρικού συμφέροντος.

Η «Πολιτική Αποδοχών» αποβλέπει στην επίτευξη των παρακάτω σκοπών και στόχων:

- Καθορισμό του ειδικότερου πλαισίου και των βασικών αρχών, θεμελιωδών κανόνων και εν γένει κατευθυντήριων γραμμών τις οποίες ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών με υψηλή θεωρητική κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την κερδοφορία, τους κινδύνους, την επάρκεια κεφαλαίων και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη
- Συμμόρφωση και εναρμόνιση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο
- Εσωτερική διαφάνεια
- Διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές ανταποκρίνονται στα καθήκοντα, τις ευθύνες, τη θέση, την απόδοση, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται
- αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, λόγω της καταβολής υπέρογκων αποδοχών, οι οποίες δεν συμβαδίζουν με τις κρατούσες οικονομικές συνθήκες και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει τη δραστηριότητά της.
- καθιέρωση ενός εύλογου και δίκαιου επιπέδου αποδοχών που στοχεύει στη επίτευξη τόσο μακροπρόθεσμων, όσο και βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον

2.2. Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, η Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται με:

(α) το μέγεθος, τη δομή και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας και

(β) τη φύση, την κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων αυτής.

(γ) το περιβάλλον εντός του οποίο η Εταιρεία αναπτύσσει τη δράση της.

Η Διοίκηση της Εταιρείας τάσσεται ρητώς υπέρ της υιοθέτησης μίας απλής, σαφούς, επαρκώς προσδιορισμένης, εύληπτης πλην όμως ευέλικτης Πολιτικής Αποδοχών και αποφεύγει τις περίπλοκες και μεταβλητές δομές αποδοχών, προκειμένου τόσο οι σύμβουλοι όσο και οι μέτοχοι, οι οποίοι καλούνται να αποφανθούν περί της εγκρίσεως αυτής, να δύνανται να εντοπίζουν εύκολα τις βασικές αρχές και τις προτεραιότητες κατά τη διαδικασία προσδιορισμού των καταβαλλομένων αμοιβών.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η «Πολιτική Αποδοχών» εφαρμόζεται στις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις)
- Τα Ανώτερα Διοικητικά στελέχη (Directors, Διευθυντές & Επικεφαλής Μονάδων) (εφεξής από κοινού αναφερόμενα ως «Διευθυντικά Στελέχη»)
- Τρίτα πρόσωπα μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν στις Επιτροπές της Εταιρείας (όπως Επιτροπή Ελέγχου ή ΕΠΑΥ)

4. Αποδοχές

4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1.1 Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η ως άνω αποζημίωση καταβάλλεται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκειται στις νόμιμες κατά την εκάστοτε ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Τα Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται στην ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα).

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προσήκουσα είσπραξη των αμοιβών και αποζημιώσεων τους υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Εταιρεία οιοδήποτε τυχόν δικαιολογητικό ζητηθεί προς απόδειξη της πλήρωσης εκ μέρους αυτών των κριτηρίων που τίθενται στον νόμο για τον χαρακτηρισμό τους ως ανεξαρτήτων μελών.

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

Επισημαίνεται πως η παρούσα Πολιτική, σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο Ν. 4706/2020, δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές ή άλλες παροχές ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ώστε να επιτευχθεί πρωτίστως η προβλεπόμενη από το Ν. 4706/2020 «ανεξαρτησία κρίσης» και δευτερευόντως προκειμένου να μην υφίσταται οιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων και να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν με αντικειμενικότητα και την δέουσα ανεξαρτησία τα καθήκοντά τους .

4.1.1.2 Σημαντικότητα της αμοιβής

Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 2, στοιχείο α , του άρθρου 9 ν.4706/2020, για τον χαρακτηρισμό ενός μη εκτελεστικού μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητου θα πρέπει τόσο κατά τον ορισμό του όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Ως προς την έννοια της σημαντικής αμοιβής για την Εταιρία, σημειώνεται ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρίας. Συνεπώς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύνανται να λαμβάνουν οιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή, ή να συμμετέχουν σε προγράμματα ανταμοιβής (Stock option , stock awards κλπ) , συνδεδεμένων με την απόδοση τους. Ως σημαντική δε θεωρείται η αμοιβή ή οποία λόγω της φύσης, του ύψους της και της περιοδικότητας της , πάντοτε με γνώμονα την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που την λαμβάνει, δύναται να επηρεάσει την ανεξάρτητη και

απαλλαγμένη από ιδιοτελή κίνητρα κρίση του εν λόγω μέλους. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

Εξ αντιδιαστολής δεν θεωρείται σημαντική η αμοιβή που λαμβάνεται ως αντιστάθμισμα της συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβουλίου ή σε επιτροπές του, ενώ ως τέτοια κρίνεται η συμμετοχή σε δικαίωμα προαίρεσης για την αγορά μετοχών της Εταιρείας ή σε οιοδήποτε άλλο σύστημα ανταμοιβής συνδεόμενο με την απόδοση της Εταιρείας.

Σημειώνεται πως αμοιβές που δεν χαρακτηρίζονται από περιοδικότητα, δεν είναι αποκλειστικές ή τυγχάνουν μικρές σε σχέση με την οικονομική κατάσταση του μέλους που τη λαμβάνει θεωρούνται ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του και επομένως δεν εμπίπτουν στον ορισμό της σημαντικής αμοιβής.

4.1.2 Λοιπά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Στα Λοιπά μέλη (Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται αποδοχές στις οποίες περιλαμβάνονται:

Σταθερές αποδοχές:

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές όταν οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση τους και το αντίστοιχο ποσό αυτών :

- ✓ βασίζονται σε σαφή προκαθορισμένα εκ των προτέρων κριτήρια,
- ✓ δεν εξαρτώνται από επιδόσεις ή εκπλήρωση στόχων και εν γένει από την οιασδήποτε μορφής απόδοση,
- ✓ αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας, τις αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης, καθώς και τη βαρύτητα και το μέγεθος της ευθύνης του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.
- ✓ Χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και σαφήνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση

Οι σταθερές αποδοχές συναρτώνται με έμμισθη σχέση (όπως ενδεικτικώς σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής ή σύμβαση παροχής υπηρεσιών), που διατηρούν τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με την Εταιρεία ή συνδεδεμένα με αυτή πρόσωπα, η φύση της οποίας προσδιορίζεται κατά περίπτωση και εγκρίνεται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα των εν λόγω νομικών προσώπων.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μέσω του Τμήματος Μισθοδοσίας της Εταιρείας.

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις (π.χ. επιχειρήσεις που ασκούν συναφή δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά), αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη τις οικονομικές συνθήκες στην εγχώρια και παγκόσμια αγορά γενικώς, τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας ειδικώς, καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων αυτής, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση νέων και η διατήρηση των υφιστάμενων συμβούλων που διαθέτουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία για ν΄αναπτύσσει την δραστηριότητά της . Αυτονόητο είναι ότι δύνανται να προβλέπονται υψηλότερες αποδοχές για εξειδικευμένους ρόλους, με ιδιαίτερα απαιτητικά καθήκοντα και ευθύνες που έχουν βαρύνουσα σημασία για την λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή όταν πρόκειται για περιπτώσεις εξαιρετικής απόδοσης και ιδιαίτερης συμβολής στην εξέλιξη της Εταιρείας.

Σημειώνεται, ωστόσο, ότι η Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, δύναται να αποφασίζει τη μη καταβολή οιασδήποτε αμοιβής, αποζημίωσης ή άλλης παροχής προς το σύνολο ή ορισμένα εκ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και ιδίως σε περιπτώσεις εμφάνισης ζημιογόνου αποτελέσματος ή σημαντικής πτώσης του κύκλου εργασιών και των αποτελεσμάτων της Εταιρείας ή επί σκοπώ συγκράτησης και περιορισμού των δαπανών και των εν γένει λειτουργικών εξόδων της, προκειμένου να μην τεθεί σε κίνδυνο η βιωσιμότητα και η επιχειρησιακή συνέχεια αυτής.

Μεταβλητές αποδοχές: δύναται να καταβάλλονται στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διατηρούν έμμισθη σχέση ή αναλαμβάνουν καθήκοντα και αρμοδιότητες απτόμενα της καθημερινής λειτουργίας και οργάνωσης της Εταιρείας και των θυγατρικών της, καθώς και στον εκτελεστικό Πρόεδρο και στον εκτελεστικό Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την φύση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους. Οι μεταβλητές αποδοχές συναρτώνται με την απόδοση του Ομίλου και ειδικότερα με τα ετήσια οργανικά αποτελέσματα των εταιρειών αυτού. Οι μεταβλητές αποδοχές έχουν ως στόχο την παροχή επαρκών κινήτρων για τη διατήρηση και συνεχή βελτίωση των μεγεθών και της οργανικής κερδοφορίας του Ομίλου. Αναβολή καταβολής των μεταβλητών αποδοχών επιτρέπεται μόνο όταν αυτές συνδέονται με την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων. Καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν αναζητείται, ούτε

ανακτάται.

Οι μεταβλητές αποδοχές των λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρίας και του Ομίλου. Ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν ως ακολούθως :

i. Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.
ii. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως,
iii. Επιχειρηματική πρωτοβουλία,
iv. Προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας, αποτελεσματική οργάνωση και προγραμματισμός των εργασιών , ανάληψη πρωτοβουλιών , εξεύρεση αποτελεσματικών ή/και καινοτόμων λύσεων , άμεση διαχείριση κρίσεων , κ.ο.κ.

Η καταβολή των μεταβλητών αμοιβών δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρεία όπερ σημαίνει ότι η καταβολή μπορεί να μη λάβει χώρα σε περίπτωση που η εταιρεία δεν επιτύχει ικανοποιητική κερδοφορία ή επίτευξη συγκεκριμένου ποσοστού αναφορικά με την αύξηση του κύκλου εργασιών. Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας για το σύνολο των προσώπων που εντάσσονται στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής ή/και σε συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών , με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών ή/και απόκτησης δωρεάν ιδίων μετοχών της Εταιρείας .

Πάγια μηνιαία αποζημίωση (για συμμετοχή στις συνεδριάσεις ΔΣ): Δύναται να καταβάλλεται στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των Διοικητικών Συμβουλίων. Οι ως άνω πάγιες αποζημιώσεις εγκρίνονται από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση.

Λοιπές παροχές: πρόκειται για μη χρηματικές παροχές που παρέχονται προς τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να διευκολυνθεί η προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων τους (π.χ. κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο, έξοδα φιλοξενίας, κ.λπ.) βάσει έγκρισης

των αρμόδιων εταιρικών οργάνων. (Διευθύνων Σύμβουλος)

Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας: Δύναται να παρέχεται στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα διάθεσης μετοχών , με βάση την προβλεπόμενη στο άρ. 113 του Ν. 4548/2018 διαδικασία, κατόπιν σχετικής εισήγη σης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών», υφίστανται συμβάσεις εργασίας της Εταιρείας με ορισμένα από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα βασικά στοιχεία των οποίων, σύμφωνα με την περ. ζ΄ του άρθρου 111 του ν. 4548/2018 είναι τα εξής:

ΜΕΛΟΣ ΔΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου Εκτελεστικό μέλος	Ορισμένου χρόνου	-	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Ειδική αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας ή απόλυσης χωρίς βάσιμο λόγο ή τερματισμού της θητείας ή της απασχόλησής του εξαιτίας οιασδήποτε δημόσιας πρότασης.
Διευθύνων Σύμβουλος Εκτελεστικό μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία
Μη Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

4.2 Διευθυντικά Στελέχη

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία και στον Όμιλο, του οποίου ο ρόλος, στην επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα και την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών, είναι καθοριστικής και πρωτεύουσας σημασίας.

Κατά την διαμόρφωση του συστήματος αποδοχών δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην υιοθέτηση των αναγκαίων αρχών, ώστε να λαμβάνονται υπόψη αφενός μεν οι γνώσεις και οι επιδόσεις του ανθρώπινου δυναμικού, η βαρύτητα, το εύρος ευθύνης, οι αρμοδιότητες και οι λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης απασχόλησης, οι μισθολογικές συνθήκες στην ευρύτερη αγορά εργασίας, το

κλίμα που κρατεί στην εγχώρια οικονομία, αφετέρου δε η προώθηση των επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας και του Ομίλου, καθώς και η ενίσχυση και η μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας αυτών.

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 Διευθυντικών Στελεχών, περιλαμβάνονται οι μορφές των σταθερών αποδοχών σε χρήμα και των οικειοθελών.

4.2.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των πλέον κατάλληλων και ικανών ατόμων(fit and proper) 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 - μέσω σχετικών ερευνών.

Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η προηγούμενη εμπειρία του εργαζομένου 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.

Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύνανται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του Στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψιν την απόδοση του Στελέχους και της Εταιρείας.
Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών των προσώπων στα οποία έχει εφαρμογή η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών».
Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε χρήμα.

4.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Μεταβλητές αποδοχές (οικειοθελής παροχή - bonus συνδεδεμένο με σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων και με τα αποτελέσματα της Εταιρείας). Οι μεταβλητές αποδοχές στοχεύουν στην επιβράβευση της προσπάθειας των στελεχών και στην ενίσχυση της αποδοτικότητας τους και είναι άμεσα εξαρτημένες από την επίδοσή τους και τη συνδρομή τους στην εν γένει μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της Εταιρείας και καταβάλλονται μέσω της μισθοδοσίας ή μέσω της διανομής κερδών.

Η επιβράβευση της απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών βασίζεται σε προκαθορισμένα μετρήσιμα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα.
Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρίας και του Ομίλου. Ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν ως ακολούθως:

i. Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.
ii. Νέες πωλήσεις χρήσεως ή/και ενίσχυση του κύκλου εργασιών της χρήσεως,
iii. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως,
iv. Επιχειρηματική πρωτοβουλία,
v. Προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας, αποτελεσματική οργάνωση και προγραμματισμός των εργασιών , ανάληψη πρωτοβουλιών , εξεύρεση αποτελεσματικών ή/και καινοτόμων λύσεων , άμεση διαχείριση κρίσεων κ.ο.κ.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

4.2.3 Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας:

Δύναται να παρέχεται στα Διευθυντικά Στελέχη δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα διάθεσης μετοχών, με βάση την προβλεπόμενη στο άρ. 113 του Ν. 4548/2018 διαδικασία, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.2.4 Οικειοθελείς παροχές

Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της ενδέχεται να παρέχουν πακέτο παροχών σύμφωνα με την πρακτική

της τοπικής αγοράς και το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό εν γένει πλάισιο. Οι παροχές αυτές δύνανται να περιλαμβάνουν :

- Χρήση εταιρικού αυτοκινήτου
- Έξοδα κινήσεως-παραστάσεως
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα)
- Διατακτικές σίτισης
- Ομαδικό Ασφαλιστήριο συμβόλαιο Ζωής και υγείας
- Προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών

4.2.5. Τερματισμός Σύμβασης

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις και δεν δικαιούνται οιασδήποτε άλλης ειδικής αποζημίωσης ή άλλης πληρωμής από την Εταιρεία , όπως κι αν αυτή προκύπτει

4.3 Τρίτα πρόσωπα μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν σε Επιτροπές.

Είναι δυνατό να οφείλονται σταθερές αμοιβές σε πρόσωπα που είναι μέλη ή Πρόεδροι των Επιτροπών της Εταιρείας (π.χ Επιτροπή Ελέγχου), αλλά δεν αποτελούν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Οι εν λόγω αμοιβές θα καθορίζονται από το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο, τις γνώσεις και την εμπειρία του ατόμου, καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες τους οποίους το εν λόγω όργανο θεωρεί σχετικούς.

4.4 Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο των αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου ή σε Διευθυντικά Στελέχη , θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής της Εταιρείας.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύνανται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Διευθυντικού Στελέχους αποκτά εμπειρία.

Κατά την πρόσληψη, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώσει εκτάκτως το Εκτελεστικό Μέλος ή το

Διευθυντικό Στέλεχος για τις μεταβλητές αμοιβές που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης. Για τον καθορισμό των εκτάκτων αυτών μεταβλητών αμοιβών θα λαμβάνεται υπόψη το ύψος και η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το νέο Εκτελεστικό Μέλος ή το Διευθυντικό Στέλεχος , ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένων χρόνος για την κατοχύρωση.

4.5 Αλλαγή στον έλεγχο της Εταιρείας

Σε περίπτωση μεταβολής στον έλεγχο της Εταιρείας (π.χ εξαγορά/ διάσπαση/ συγχώνευση) το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται , κατά τη διακριτική του ευχέρεια και κρίση , να αποφασίσει την καταβολή προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημίωσης ή άλλης παροχής , προσδιορίζοντας ταυτόχρονα το ύψος αυτής και το χρόνο καταβολής της.

5. 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 Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις με απόφαση του Διοικητικού συμβουλίου, 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 μόνο μετά από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», θα εποπτεύεται από τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού του Ομίλου.

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

6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται η Πολιτική Αποδοχών κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει κατ' ελάχιστο τις πληροφορίες που ορίζει η παρ. 2 του άρθρου 112 του ν. 4548/2018 και υποβάλλεται προς συζήτηση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας , ως διακριτό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά στην έκθεση αποδοχών είναι αμιγώς συμβουλευτική , σε αντίθεση με την ψήφο των μετόχων επί της εγκρίσεως παρούσας Πολιτικής (κατά τα διαλαμβανόμενα στην Ενότητα 7). Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Μετά την Γενική Συνέλευση η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών»

Η εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 παρ. 5 του ν. 4548/2018 σε διατυπώσεις δημοσιότητας, ενώ παραμένει αναρτημένη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, καθόλο το χρονικό διάστημα της διάρκειας ισχύος της.

Με τον τρόπο αυτό το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας αλλά και το επενδυτικό κοινό αποκτά πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα και εφαρμοζόμενη Πολιτική Αποδοχών και δύνανται να πληροφορείται τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψιν για τον προσδιορισμό του ύψους των καταβαλλόμενων αποδοχών, με συνέπεια τη διασφάλιση της πλήρους και προσήκουσας

ενημερώσεώς των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας.

Η Πολιτική Αποδοχών που καταρτίσθηκε όπως ήδη αναφέρθηκε στην αρχή του παρόντος με την επιμέλεια της Διοίκησης και της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων , επί σκοπώ διασφάλισης της αντικειμενικότητας των καταβαλλόμενων αποδοχών, υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό.

Η Διοίκηση της Εταιρείας παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την εφαρμογή και εν γένει υλοποίηση της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτικής Αποδοχών και όποτε διαπιστώνει ότι δεν ανταποκρίνεται πλέον στις κρατούσες οικονομικές συνθήκες ή ότι δεν συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς και δεν εξυπηρετεί πλέον τα συμφέροντα της Εταιρείας, προβαίνει σε επανεξέταση, αναθεώρηση και τροποποίησή της, η οποία επίσης υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση. Σε περίπτωση επέλευσης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών (οικονομικών, εργασιακών κλπ.) βάσει των οποίων καταρτίσθηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση επικαιροποιημένη πρόταση αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών.

Σύμφωνα δε με τη διάταξη του άρθρου 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018 σε περίπτωση αναθεώρησης/τροποποίησης της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών το Διοικητικό Συμβούλιο με σχετική έκθεση περιγράφει και επεξηγεί όλες τις μεταβολές που επήλθαν στην πολιτική.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση, εν προκειμένω την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που έχει συγκληθεί για την 31η Μαΐου 2024 και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη ,σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν.4548/2018 , εκτός εάν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	7/5/2020	Αρχική Έκδοση	7/5/2020
2	31/5/2024	Δεύτερη Έκδοση	31/5/2024