Charalampos Simopoulos
03.07.2026 13:16:56

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Αθήνα, 03/07/2026

Αριθ. Πρωτ.:4135639

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 : 2103893347
E-mail : trsourilas@mindev.gov.gr

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ. στοιχείων της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία **«ALTER EGO MEDIA Α.Ε.».**

Την 03/.07.2026, καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.), με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 6101579, η από **12.06.2026** απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ALTER EGO MEDIA Α.Ε.» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 139359801000, σύμφωνα με την οποία, κατόπιν νόμιμης ψηφοφορίας, με 47.583.460 έγκυρες ψήφους, ποσοστό 99,45% επί των εκπροσωπούμενων στη Γενική Συνέλευση ψήφων, εγκρίθηκαν οι προτεινόμενες τροποποιήσεις στην Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018, η οποία έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της ως άνω απόφασης.

Το πλήρες κείμενο της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Χαράλαμπος Σιμόπουλος



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3
2. ΑΡΧΕΣ 3
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 4
4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 5
5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ & ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ..... 7
6. ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ 9
7. ΛΗΞΗ ΘΗΤΕΙΑΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ 10
8. ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ 11
9. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ 12
10. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ..... 12
11. ΔΙΑΡΚΕΙΑ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ 13

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Η Εταιρεία «**ALTER EGO MEDIA A.E.**» (η «**Εταιρεία**») θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (η «**Πολιτική**») σε συμμόρφωση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και ιδίως με τις διατάξεις των άρθρων 109 – 114 του Ν. 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες και του Ν. 4706/2020 και λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και τις ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας.

1.2 Η παρούσα Πολιτική, κατόπιν της σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο (το «**Δ.Σ**.»)της Εταιρείας με την από 24.10.2024 απόφαση του και ακολούθως από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 24.10.2024, 17.06.2025 και 12.06.2026. Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο της Εταιρείας.

2. ΑΡΧΕΣ

Το Δ.Σ. αποτελεί το ανώτατο εταιρικό όργανο για τον καθορισμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της στρατηγικής της Εταιρείας εκ μέρους των μετόχων. Σκοπός της Πολιτικής είναι η προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής, της βιωσιμότητας και της ανάπτυξης της Εταιρείας, η εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος και η ενίσχυση της διαφάνειας, με τη θέσπιση συστήματος αποδοχών τέτοιου, ώστε να προωθείται η προσέλκυση ικανών στελεχών, χωρίς όμως αυτό να στρέφεται σε βάρος της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η Πολιτική διαμορφώνεται και διέπεται από τις κατωτέρω κατευθυντήριες αρχές:

2.1 **Αναλογικότητα & Αξιοκρατία:** Η Πολιτική στηρίζεται στην παραδοχή ότι το πλαίσιο των αποδοχών που καταβάλλονται οφείλει να τελεί σε αναλογία με το μέγεθος, τη βιωσιμότητα, τη δραστηριότητα, τη φύση, την κλίμακα, την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της, τη συνολική οικονομική κατάσταση και τις συνθήκες της αγοράς, καθώς και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας και να λαμβάνει υπόψη παραμέτρους που σχετίζονται με την ιεραρχική οργάνωση, το εύρος των αρμοδιοτήτων της κάθε θέσης και την απόδοση των στελεχών.

2.2 **Προσέλκυση και διακράτηση ικανών στελεχών:** Η Πολιτική παρέχει τη δυνατότητα διαμόρφωσης αποδοχών που θα επιτρέπουν την προσέλκυση, παρακίνηση και διακράτηση σε μακροπρόθεσμη βάση, υψηλού επιπέδου στελεχών με σημαντική εμπειρία ή/και σημαντικές προοπτικές εξέλιξης και υψηλά επίπεδα απόδοσης, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκεςτης αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η Εταιρεία καθώς τη φύση και το ύψος των αμοιβών και παροχών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων.

2.3 **Δημιουργία αξίας σε μακροπρόθεσμη βάση:** Η Πολιτική διασφαλίζει ότι το επίπεδο των χορηγούμενων αποδοχών βασίζεται στο στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας που αποβλέπει στην δημιουργία αξίας για τους μετόχους, τους εργαζόμενους, τους συναλλασσόμενους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία εφαρμόζει διαφορετικά συστήματα αποδοχών για τα μέλη Δ.Σ., τους διευθυντές και εν γένει το προσωπικό της, συμπεριλαμβανομένων σταθερών ή/και μεταβλητών αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων τις αρμοδιότητες και το επίπεδο ευθύνης της κάθε θέσης, τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες του συνόλου των εργαζομένων της Εταιρείας και του ομίλου αυτής, την απόδοση, το εταιρικό συμφέρον και το ισχύον νομικό πλαίσιο.

2.4 **Αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων & Διαχείριση Κινδύνων:** Η διαμόρφωση των αποδοχών στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, γίνεται με τρόπο ώστε να διασφαλίζει, σε συνδυασμό και με τα λοιπά σχετικά μέτρα που υιοθετεί η Εταιρεία, την αποτροπή επέλευσης καταστάσεων που δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων και ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων από τα στελέχη αυτής. Οι ανωτέρω αρχές λαμβάνονται υπόψη για την εκάστοτε διαμόρφωση των κριτηρίων απόδοσης των μεταβλητών αποδοχών στα μέλη του Δ.Σ. και στα στελέχη της Εταιρείας, ενώ τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές. Επίσης, για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων έχουν υιοθετηθεί πολιτικές και διαδικασίες, υποχρέωση αναφοράς στο Δ.Σ. της ύπαρξης περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και αποχή από συζητήσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων στις οποίες υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων. Τα μέλη του Δ.Σ. απέχουν από τη ψηφοφορία επί αποφάσεων που αφορούν στις προσωπικές τους αποδοχές

2.5 **Διαφάνεια - Αντικειμενικότητα:** Η Πολιτική καταρτίζεται λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας. Η Εταιρεία καταρτίζει ετησίως Έκθεση Αποδοχών η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος. Η Έκθεση Αποδοχών περιέχει τις πληροφορίες που προβλέπονται στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018 και υποβάλλεται στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας κατά τα προβλεπόμενα στο ανωτέρω άρθρο.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

3.1 **Καλυπτόμενα πρόσωπα:** Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας και των επιτροπών καθώς και στους Γενικούς Διευθυντές ή τους αναπληρωτές τους, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 110 του ν.4548/2018 καθώς και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, του Επικεφαλής της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνων και του Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 4706 («**Καλυπτόμενα Πρόσωπα**»).

3.2 **Συνιστώσες Αποδοχών:** Το πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής καταλαμβάνει το σύνολο των αποδοχών, που δύναται να καταβάλλονται στα Καλυπτόμενα Πρόσωπα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ήτοι τις οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα για παροχή εργασίας, εκτέλεση έργου ή παροχή υπηρεσίας σε σταθερή βάση.

Συνιστώσες των αποδοχών αποτελούν **α)** για τις μεν **σταθερές αποδοχές,** οι συμβατικά καθορισμένοι μισθοί, οι ετήσιες ή μηνιαίες αμοιβές μελών Δ.Σ. και οι αμοιβές απασχολούμενων για εκτέλεση έργου ή παροχή υπηρεσιών, **β)** για τις δε **μεταβλητές αποδοχές,** οι παροχές που εξαρτώνται από την προσωπική απόδοση και επίτευξη στόχων, οι παροχές που είναι συνδεδεμένες με τους χρηματοοικονομικούς δείκτες, τα αποτελέσματα ή τα κέρδη της Εταιρείας, το δικαίωμα προαίρεσης απόκτησης μετοχών (κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018), η δωρεάν διάθεση μετοχών (κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018) καθώς και οι αμοιβές και τα έξοδα παράστασης στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή/και των επιτροπών και τέλος, **γ)** οι **τυχόν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές** όπως ενδεικτικά εταιρικό αυτοκίνητο, ασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης, συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήριο συμβόλαιο κάλυψης ευθύνης Ανωτάτων Στελεχών (D&O) κλπ.

3.3 Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής, αλλά και κατά την εκάστοτε επανεξέταση και τυχόν τροποποίησή της, ελήφθησαν και θα λαμβάνονται υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας θα δίδει στο Δ.Σ. και την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, στοιχεία σε σχέση με τη μέση αύξηση των αποδοχών του προσωπικού της Εταιρείας και τη δομή των αμοιβών εντός αυτής, προκειμένου τα στοιχεία αυτά, μαζί με τον εκάστοτε πληθωρισμό, να λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό των αποδοχών των Καλυπτομένων από την παρούσα Πολιτική.

4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

4.1 Τα *μη Εκτελεστικά* ***(Ανεξάρτητα και μη Ανεξάρτητα)*** *Μέλη* του Δ.Σ. καθώς και τυχόν Μέλη επιτροπών που δεν είναι μέλη του Δ.Σ., δύνανται να λαμβάνουν ετήσια ή μηνιαία σταθερή αμοιβή που αφορά στη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. ή/και τις Επιτροπές. Επίσης, δύνανται να λαμβάνουν πρόσθετες οικειοθελείς παροχές, όπως ενδεικτικά παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα υγειονομικής περίθαλψης και ζωής, κάλυψης ευθύνης Ανωτάτων Στελεχών (D&O).

4.2 Τα ***Ανεξάρτητα*** Μέλη του Δ.Σ. καθώς και τα τυχόν Μέλη επιτροπών που δεν είναι μέλη του Δ.Σ. **δεν** δύνανται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές κατ' εφαρμογή των αρχών της

παρούσας Πολιτικής όπως αναφέρονται ανωτέρω, πέραν της τυχόν χορήγησης σε αυτούς, αποδοχών συνδεδεμένων με τον αριθμό των συνεδριάσεων του εταιρικού οργάνου (Δ.Σ. ή επιτροπής) στο οποίο συμμετείχαν, του ρόλου τους στο όργανο αυτό καθώς και του εν γένει προσωπικού τους έργου στο εν λόγω όργανο (λχ σύνταξη εισηγήσεων). Τούτο προκειμένου να μη θίγεται η κριτική προσέγγιση των ανωτέρω μελών σε αποφάσεις της εκτελεστικής διοίκησης που κατά την κρίση τους, δύναται να εμπεριέχει μη αποδεκτούς για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας, κινδύνους.

4.3 Επίσης, τα ***Ανεξάρτητα*** *Μέλη* του Δ.Σ., κατ' εφαρμογή του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020, δεν δύνανται να λαμβάνουν οποιαδήποτε ***σημαντική*** αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή να συμμετέχουν σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεόμενο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος. Η Εταιρεία, σύμφωνα με την ίδια ως άνω διάταξη και προκειμένου να διασφαλιστεί η ανεξαρτησία των Ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ., θεσπίζει σύστημα κριτηρίων βάσει των οποίων αξιολογείται και καθορίζεται η έννοια της ***σημαντικής*** αμοιβής ή παροχής. Τα κριτήρια αυτά είναι αφενός μεν ποιοτικά, ήτοι η αποφυγή συνάρτησης της εκάστοτε παροχής/αμοιβής με βραχυπρόθεσμους στόχους και επιδόσεις της Εταιρείας, αφετέρου δε ποσοτικά, συνιστάμενα στο οικονομικό μέγεθος της αμοιβής ή παροχής σε σχέση με τα δεδομένα της αγοράς για αντίστοιχες περιπτώσεις και τα οικονομικά δεδομένα της Εταιρείας, η οικονομική κατάσταση του Μέλους σε συνάρτηση και με το οικονομικό μέγεθος της ανωτέρω αμοιβής ή παροχής. Σε περίπτωση επέλευσης περίπτωσης καταβολής αμοιβής ή χορήγησης παροχής σε Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., τα ανωτέρω κριτήρια εφαρμόζονται από το Δ.Σ. που λαμβάνει τις σχετικές αποφάσεις. Όσον αφορά το ποσοτικό κριτήριο, νοείται ως άνευ άλλου σημαντική, κάθε αμοιβή που ξεπερνά το ποσό των 50.000 ευρώ ετησίως.

4.4 Πέραν των αναφερόμενων στην ανωτέρω παράγραφο 4.1, τα ***μη Ανεξάρτητα*** *μη Εκτελεστικά Μέλη* του Δ.Σ. δύνανται, με σχετική απόφαση του Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων:

- Να λαμβάνουν **μεταβλητές αποδοχές** οι οποίες θα πρέπει να συνδέονται με τους ετήσιους ή/και μακροχρόνιους επιχειρησιακούς και στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας (στους οποίους δύνανται να περιλαμβάνονται και θέματα ESG και βιώσιμης ανάπτυξης) καθώς και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις οικονομικές της καταστάσεις. Οι στόχοι και οι λοιπές παράμετροι

που σχετίζονται με την χορήγηση των ανωτέρω μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το ποσοστό επίτευξης των στόχων διαπιστώνεται και τεκμηριώνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων η οποία και εισηγείται σχετικά στο Δ.Σ.. Η καταβολή εγκρίνεται από το Δ.Σ. και εν συνεχεία από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

- Να συμμετέχουν σε **προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης** (option) απόκτησης μετοχών (κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018) και **δωρεάν διάθεσης μετοχών** (κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018).
- Να λαμβάνουν **σταθερές αποδοχές** επί τη βάσει σχετικών συμβάσεων (εργασίας, έργου, υπηρεσιών) που συνάπτουν με την εταιρεία ή/και τις θυγατρικές αυτής κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 99 και επ. του Ν. 4548/2018. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών είναι ιδίως το μέγεθος, η στρατηγική και οι σκοποί της Εταιρείας, η πολυπλοκότητα της δράσης της, το εύρος των αρμοδιοτήτων και της ευθύνης της θέσης που καταλαμβάνουν, η συνολική επαγγελματική εμπειρία και το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, οι προοπτικές εξέλιξης, οι γενικότερες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρείας, καθώς και συγκριτικά στοιχεία της αγοράς εργασίας για αντίστοιχου μεγέθους και δραστηριότητας επιχειρήσεις και αντίστοιχα προσόντα απασχολούμενων. Οι αποδοχές καταβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ & ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

5.1 Τα *Εκτελεστικά Μέλη* του Δ.Σ. δύναται να λαμβάνουν **ετήσια ή μηνιαία σταθερή αμοιβή** που αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ή/και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών.

5.2 Επιπρόσθετα των ανωτέρω αμοιβών, τα *Εκτελεστικά Μέλη* του Δ.Σ., εφόσον παράλληλα κατέχουν θέσεις ευθύνης εντός της Εταιρείας, δύνανται να λαμβάνουν **σταθερές αποδοχές** επί τη βάσει των σχετικών συμβάσεων (εργασίας, έργου, υπηρεσιών) που συνάπτουν με την εταιρεία ή/και τις θυγατρικές αυτής κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 99 και επ. του Ν. 4548/2018. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών είναι ιδίως το μέγεθος, η στρατηγική και οι σκοποί της Εταιρείας, η πολυπλοκότητα της δράσης της, το εύρος των αρμοδιοτήτων και της ευθύνης της θέσης που καταλαμβάνουν, η συνολική επαγγελματική εμπειρία και το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, οι προοπτικές εξέλιξης, οι γενικότερες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρείας, καθώς και συγκριτικά στοιχεία της αγοράς εργασίας για αντίστοιχου μεγέθους και

δραστηριότητας επιχειρήσεις και αντίστοιχα προσόντα απασχολούμενων. Οι αποδοχές καταβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

5.3 Οι *Γενικοί Διευθυντές* της Εταιρείας, λαμβάνουν επίσης **σταθερές αποδοχές** επί τη βάσει των σχετικών συμβάσεων που συνάπτουν με την Εταιρεία το ύψος των οποίων καθορίζεται σύμφωνα με τα ίδια ως άνω κριτήρια. Οι αποδοχές καταβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

5.4 Τα *Εκτελεστικά Μέλη* του Δ.Σ. καθώς και οι *Γενικοί Διευθυντές*, δύνανται επίσης, κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και με σχετική απόφαση του Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, να λαμβάνουν **μεταβλητές αποδοχές** οι οποίες συνδέονται με τους ετήσιους ή/και μακροχρόνιους επιχειρησιακούς και στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας (στους οποίους δύνανται να περιλαμβάνονται και θέματα ESG και βιώσιμης ανάπτυξης) και την απόδοση των απασχολούμενων υπό τη μορφή κινήτρων (bonus) για την επίτευξη των στόχων αυτών καθώς και να εξαρτώνται ή να δικαιολογούνται από τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας με βάση τις οικονομικές της καταστάσεις. Οι στόχοι και οι λοιπές παράμετροι που σχετίζονται με την χορήγηση των ανωτέρω μεταβλητών αμοιβών καθορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων. Το ποσοστό επίτευξης των στόχων διαπιστώνεται και τεκμηριώνεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων η οποία και εισηγείται σχετικά στο Δ.Σ.. Η καταβολή εγκρίνεται από το Δ.Σ. και εν συνεχεία από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών έγκειται στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και δύναται να ανακληθεί μονομερώς από την Εταιρεία, ελεύθερα ανά πάσα στιγμή εν όλω ή εν μέρει.

5.5 Επίσης, τα *Εκτελεστικά μέλη* του Δ.Σ. και οι Γενικοί Διευθυντές, κατόπιν σχετικής απόφασης της Εταιρείας, δύναται να συμμετέχουν σε **προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης** (option) απόκτησης μετοχών (κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018) και **δωρεάν διάθεσης μετοχών** (κατ' άρθρο 114 του Ν. 4548/2018).

5.6 Τέλος, τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και οι Γενικοί Διευθυντές, δύναται να λαμβάνουν **πρόσθετες οικειοθελείς παροχές**, όπως ενδεικτικά παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, πιστωτική κάρτα, συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστικό πρόγραμμα υγειονομικής περίθαλψης και ζωής, κάλυψης ευθύνης Ανωτάτων Στελεχών (D&O) καθώς και ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα με συνήθεις όρους.

5.7 Το Δ.Σ. μπορεί να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων επιστροφής(clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών που έχουν χορηγηθεί υπό τη μορφή κινήτρων (bonus), εντός δύο (2) ετών από την καταβολή τους, σε περίπτωση παραβίασης συμβατικών όρων ή

ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των κινήτρων αυτών καθώς και λόγω τέλεσης σοβαρού παραπτώματος. Μπορεί επίσης, με αιτιολογημένη απόφασή του, να αποφασίσει την αναβολή της καταβολής μεταβλητών αποδοχών για χρονική περίοδο έως δύο (2) ετών, εάν συντρέχουν λόγοι περαιτέρω εξέτασης στοιχείων σχετικά με την ακρίβεια των σχετικών οικονομικών δεδομένων, τη διάπραξη παραβιάσεων συμβατικών όρων κ.λπ, λόγω βάσιμων προς τούτο υπονοιών, ή εάν χειροτερεύσει ουσιωδώς η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, κατά τρόπον ώστε η καταβολή των εν λόγω αποδοχών να δυσχεραίνει τη βιωσιμότητά της.

6. ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

Η Εταιρεία, κατά τα προβλεπόμενα στις ανωτέρω ενότητες 4 και 5 και προκειμένου να επιβραβεύσει την υλοποίηση της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής της στρατηγικής και των στόχων της και κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο, έχει υιοθετήσει μακροπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων μέσω της δωρεάν διάθεσης μετοχών (εφεξής «το Πρόγραμμα») το οποίο αφορά σε Εκτελεστικά και μη Εκτελεστικά Μέλη (εξαιρουμένων των Ανεξαρτήτων Μελών) του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή/και διευθυντικά στελέχη αυτής που υπάγονται στην παρούσα Πολιτική. Το Πρόγραμμα αφορά επίσης σε προσωπικό της Εταιρείας και των συνδεδεμένων με αυτή εταιρειών και πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες σε σταθερή βάση. Το Πρόγραμμα αποσκοπεί στην επιβράβευση της συνεισφοράς των δικαιούχων στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, αλλά και, περαιτέρω, στην παραμονή τους και τη συνέχεια της διοίκησης, που εξυπηρετεί και διασφαλίζει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την υλοποίηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας. Η διάθεση μετοχών στους δικαιούχους θα εξαρτάται από την απόδοση της Εταιρείας, ενώ θα λαμβάνει υπόψη την ατομική απόδοση. Η διάθεση αυτή, θα δύναται να γίνει σε δύο (2) επιμέρους περιόδους, τριετούς διάρκειας η καθεμία, οι οποίες θα ξεκινούν ετησίως, διαδοχικά, κατά τα έτη 2026 και 2027.

Ειδικότερα, η δωρεάν διάθεση μετοχών θα λάβει χώρα ως εξής:

(α) Ανώτατος αριθμός και κατηγορία των προς διάθεση μετοχών: Θα διατεθούν δωρεάν έως

584.925 μετοχές ανά τριετή περίοδο του προγράμματος, ήτοι συνολικά έως 1.169.850 μετοχές. Η ονομαστική αξία των μετοχών που θα διατεθούν ανέρχεται σε 2% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας κατά την ημερομηνία της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης. Οι μετοχές που θα διατεθούν θα είναι κοινές ονομαστικές μετοχές με δικαίωμα ψήφου και θα ενσωματώνουν όλα τα δικαιώματα, που προβλέπονται στο νόμο και στο

Καταστατικό της Εταιρείας.

(β) Προέλευση των μετοχών προς διάθεση: Θα διατεθούν ίδιες μετοχές σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 49 παρ. 3 του Ν. 4548/2018 ή θα εκδοθούν νέες μετοχές για το σκοπό αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 114 παρ. 2 του Ν.4548/2018.

(γ) Όροι διάθεσης:

- Για το 2026, έτος εκκίνησης της πρώτης περιόδου του Προγράμματος, οι μετοχές θα διατίθενται με τμηματική κατοχύρωση στα έτη 2027, 2028 και 2029, σε ποσοστό 1/3 ανά έτος.

- Για το 2027, έτος εκκίνησης της δεύτερης περιόδου του Προγράμματος, οι μετοχές θα διατίθενται με τμηματική κατοχύρωση στα έτη 2028, 2029 και 2030, σε ποσοστό 1/3 ανά έτος.

Η διάθεση των μετοχών για κάθε περίοδο του προγράμματος, θα γίνεται λαμβάνοντας υπόψη την επίτευξη βασικών δεικτών απόδοσης από την Εταιρεία κατά την εταιρική χρήση του έτους εκκίνησης έκαστης περιόδου του Προγράμματος (ήτοι τους δείκτες της χρήσης 2026 για την πρώτη περίοδο και της χρήσης 2027 για τη δεύτερη περίοδο)όπως, ενδεικτικά τη συνολική απόδοση της μετοχής της Εταιρείας (TSR) ή/και τη λειτουργική κερδοφορία (EBIT ή EBITDA). Η διάθεση των μετοχών ανά δικαιούχο, θα υπόκειται σε υποχρέωση διακράτησης για μία περίοδο δώδεκα (12) μηνών για το 50% των μετοχών που θα διατεθούν και είκοσι τεσσάρων (24) μηνών για το εναπομείναν 50% των μετοχών αυτών. Οι εκάστοτε εταιρικοί στόχοι και, κατά περίπτωση, οι ατομικοί στόχοι ως προϋπόθεση της διάθεσης των μετοχών καθώς και τα σχετικά πρόσωπα καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με το Πρόγραμμα, θα εξετάζονται, θα καθορίζονται και θα αξιολογούνται περιοδικά από το Διοικητικό Συμβούλιο προκειμένου να παραμένουν κατάλληλα για την επίτευξη των σκοπών του Προγράμματος. Το Πρόγραμμα θεωρείται οικειοθελής παροχή, που παρέχεται από την Εταιρεία, με την επιφύλαξη του δικαιώματός της να την ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα.

7. ΛΗΞΗ ΘΗΤΕΙΑΣ – ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

7.1 Ως προς τα Μέλη του Δ.Σ. και σε σχέση με την ιδιότητά τους αυτή, ισχύουν τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία αναφορικά με την λήξη της θητείας μελών διοικητικών συμβουλίων ανωνύμων εταιρειών και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή ή αποζημίωση πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία λήξης της θητείας του κάθε Μέλους. Ειδικά ως προς τις μεταβλητές αποδοχές του Μελών του Δ.Σ. που αφορούν στην περίοδο της θητείας τους και στην περίπτωση που δεν έχουν καταβληθεί από την Εταιρεία μέχρι τη λήξη της θητείας αυτής, αυτές θα εκκαθαριστούν και καταβληθούν μετά τη λήξη της θητείας των μελών, εφόσον

πληρούνται οι προϋποθέσεις για την καταβολή τους, σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών των εν ενεργεία μελών του Δ.Σ.

7.2 Η διάρκεια της θητείας των μελών του Δ.Σ. (Εκτελεστικών και μη Εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας και στη σχετική απόφαση εκλογής τους από τη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

7.3 Ως προς τα Εκτελεστικά Μέλη και μη Εκτελεστικά Μη Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου Δ.Σ., πέραν των αναφερόμενων στην ανωτέρω παράγραφο 6.1 σε περίπτωση λύσης ή λήξης των συμβάσεων απασχόλησης/συνεργασίας με την Εταιρεία, εφαρμόζονται οι σε αυτές προβλεπόμενοι όροι καθώς και οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

8. ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

8.1 Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καταρτίζει και υιοθετεί σχέδιο της Πολιτικής, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στο Δ.Σ. και, εν συνεχεία, στη Γενική Συνέλευση των μετόχωντης Εταιρείας.

8.2 Επίσης, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, μεταξύ άλλων:

- παρέχει τις γενικές κατευθύνσεις και εισηγείται στο Δ.Σ. για τον προσδιορισμό του εύρους των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας.

- επανεξετάζει την Πολιτική όταν αυτό κριθεί αναγκαίο και, σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον σε ετήσια βάση και προτείνει τυχόν τροποποιήσεις της στο Δ.Σ.

- παρακολουθεί την τήρηση της εφαρμογής της Πολιτικής.

- υποβάλει εισηγήσεις προς το Δ.Σ. επί των μεταβλητών αποδοχών.

- διασφαλίζει τη διαφάνεια ως προς τις αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων.

- παρακολουθεί την εξέλιξη του συνολικού ύψους των αποδοχών που παρέχονται εντός της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψιν την επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρηματικών στόχων και την χρηματοοικονομική κατάσταση της Εταιρείας και εισηγείται στο Δ.Σ. τυχόν διορθωτικά μέτρα, σε περίπτωση που κρίνεται σκόπιμο.

- παρακολουθεί τις μισθολογικές τάσεις της αγοράς και διασφαλίζει τη διατήρηση των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων σε ανταγωνιστικά επίπεδα.

Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, περιγράφονται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας της.

9. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

9.1 Η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική, επιτρέπεται προσωρινά σε εξαιρετικές περιστάσεις, 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 βιωσιμότητας της.

9.2 Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε σε σταθερές είτε σε μεταβλητές αποδοχές των Καλυπτόμενων Προσώπων, με εξαίρεση το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 4.1 της παρούσας Πολιτικής, από το οποίο δεν χωρεί παρέκκλιση.

9.3 Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την Πολιτική πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεταιαπό το Δ.Σ., μετά από αντίστοιχη εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και βαρύνει την Εταιρεία μόνο κατόπιν ειδικής έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης.

9.4 Κάθε παρέκκλιση από την παρούσα Πολιτική περιλαμβάνεται στην Έκθεση Αποδοχών που υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

10. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

10.1 Το Δ.Σ., σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, καταρτίζει και δημοσιεύει ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα Πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και περιέχει τα στοιχεία που κατ' ελάχιστον προβλέπεται στο ανωτέρω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018. Με την Έκθεση Αποδοχών παρέχεται στους μετόχους της Εταιρείας η αναγκαία πληροφόρηση για τις ανά κατηγορία αποδοχές (σταθερές, μεταβλητές πρόσθετες οικειοθελείς παροχές) των Καλυπτόμενων Προσώπων. Στην έκθεση περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην πολιτική αποδοχών του άρθρου 110, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ. 2. Η έκθεση αποδοχών περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου: (α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109, και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, (β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του Δ.Σ.,

(γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν. 4308/2014, (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του Δ.Σ. και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή, (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαιρέσεως από μέρους του Δ.Σ. στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών, (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110.

10.2 Η Έκθεση Αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους, σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του Ν. 4548/2018, υποβάλλεται προς συζήτηση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης, ενώ η ψήφος των μετόχων όσον αφορά στην Έκθεση Αποδοχών, είναι συμβουλευτική.

10.3 Η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, μετά την παρέλευση του οποίου, υποχρεωτικά διαγράφεται για λόγους προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

11. ΔΙΑΡΚΕΙΑ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

11.1 Η Πολιτική έχει διάρκεια τεσσάρων (4) ετών από την ημερομηνία έγκρισης της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, εκτός εάν αποφασισθεί νωρίτερα η τροποποίησή της από τη Γενική Συνέλευση. Εφόσον συντρέξει κάποια ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική ή παρέλθει χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) ετών από την έναρξη ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

11.2 Για την έγκριση και την αναθεώρηση της Πολιτικής, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων καταρτίζει και υιοθετεί σχέδιο της Πολιτικής Αποδοχών, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στο Δ.Σ. και, εν συνεχεία, στη Γενική Συνέλευση των μετόχωντης Εταιρείας. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής είναι δεσμευτική. 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 καταβάλλει τις αμοιβές των Μελών του Δ.Σ., μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική

προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

11.3 Η εγκεκριμένη Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας για την έγκριση της, υποβάλλεται στις διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 110 του Ν. 4548/2018. Οποιαδήποτε δημοσιότητα σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων και κατάχρησης αγοράς, καθώς και τη διαφύλαξη του εμπορικού απορρήτου και συμφερόντων της Εταιρείας.