

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όπως εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση της **10^{ης} Μαρτίου 2022**.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφεξής Πολιτική) αποτελεί μέρος της τεκμηρίωσης του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας κατά το μέρος που αφορά τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αμοιβές μελών ΔΣ, του Γενικού Διευθυντή (και τυχόν αναπληρωτή αυτού) και τυχόν άλλων διοικητικών στελεχών (βλπ κατωτέρω 1.2.iv). Επιπλέον η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της εταιρείας (εφεξής Επιτροπή). Η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τα οριζόμενα στην σχετική εθνική και ενωσιακή νομοθεσία όπως αυτή ισχύει. Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

1. Σκοπός

1.1 Σκοπός της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών (στο εξής η “Πολιτική”) είναι να ενισχυθεί η διαφάνεια, οι αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητα της Εταιρείας. Λαμβάνει υπ’ όψιν την επιθυμία όλων των εμπλεκόμενων μερών, που έχουν έννομο συμφέρον, για μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας και για τον λόγο αυτόν συναρτάται με την επιχειρηματική στρατηγική της και συνεισφέρει σε αυτή.

Η παρούσα πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων μέρος των οποίων αποτελούν και οι οικονομικές υποχρεώσεις της εταιρείας στις οποίες περιλαμβάνονται και οι αμοιβές. Παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ειδικά όταν αυτοί δεν συνδέονται με σημαντικές ευκαιρίες. Καθόσον οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. δεν συνδέονται με την επίτευξη κρίσιμων κερδών άρα και σημαντικών ευκαιριών, η υπέρβαση κάποιων ορίων σε αυτές δύναται να χαρακτηριστεί σημαντικός κίνδυνος και στο πλαίσιο αυτό ο προληπτικός έλεγχος καθίσταται επιβεβλημένος. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή υπερβολών κατά τα ανωτέρω αλλά και καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Ειδικότερα η συνεισφορά στην επιχειρηματική στρατηγική, στην προστασία των μακροπρόθεσμων συμφερόντων των ενδιαφερομένων μερών και στην βιωσιμότητα της Εταιρείας διασφαλίζεται μέσω διαδικασίας αξιολόγησης κατά την οποία πρέπει να συγκλίνουν οι στόχοι της Διοίκησης με τις προσπάθειες των Στελεχών. Στόχος της διαδικασίας αξιολόγησης είναι η συνοχή στην επιχειρηματική δράση και η αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, καθώς και η εμπέδωση του αισθήματος δικαιοσύνης μεταξύ των στελεχών, καθόσον ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται παρόμοια.

Η διαδικασία αξιολόγησης των Στελεχών συμπεριλαμβάνεται στην διαδικασία αξιολόγησης του συνόλου του προσωπικού, εκτός των μελών του ΔΣ για το οποίο λαμβάνεται πρόβλεψη στην παρούσα πολιτική.

Η Πολιτική περιλαμβάνει τον έλεγχο, την επανεξέταση και την επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

1.2 Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- i. Πρόεδρος
- ii. Διευθύνων Σύμβουλος
- iii. Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
- iv. Γενικός Διευθυντής (και αναπληρωτής αυτού) κατά το αρ. 110 ν. 4548/2018
- v. Άλλα διοικητικά στελέχη (υπό την προϋπόθεση ειδικής καταστατικής πρόβλεψης). Με καταστατική πρόβλεψη δύνανται να ενσωματωθούν στην παρούσα πολιτική και άλλα διοικητικά στελέχη τα οποία ασκούν έλεγχο, έχουν ουσιώδη επιρροή, ή καίρια διοικητική ή συμβουλευτική θέση. Η έγκριση για την ενσωμάτωση των στελεχών αυτών στην παρούσα πολιτική γίνεται από το ΔΣ εφόσον αξιολογηθεί προηγουμένως η συνεισφορά τους από την Επιτροπή Αποδοχών.

2. Πολιτική

2.1 Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 1.2 πρόσωπα από την Εταιρεία.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης και
- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό 1.2 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές, κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως ενδεικτικά έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.

Στην περίπτωση που αποφασιστεί αμοιβή συνισταμένη σε συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, η συγκεκριμένη αμοιβή θα πρέπει να προβλέπεται από το καταστατικό, ενώ το ύψος της αμοιβής θα προσδιορίζεται με απόφαση Γενικής Συνέλευσης με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του τυχόν ελαχίστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

2.1.1 Δομή Αποδοχών

Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

i. Σταθερές Αποδοχές (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων): χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση ή εφ'άπαξ και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 1.2 πρόσωπα. Συγκεκριμένα, η εταιρεία δύνανται να προβαίνει στην καταβολή σταθερών περιοδικών αποδοχών ή εφ'άπαξ σε μέλη του ΔΣ για την εργασία που παρέχουν, καθώς και για την συμμετοχή στους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. Για τα ανεξάρτητα μέλη δύνανται να προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους σε επιτροπές.

ii. Μεταβλητές Αποδοχές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια): έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό 1.2 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων.

iii. Ειδικά για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις

προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και της κείμενης νομοθεσίας, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας.

2.1.2 Σταθερές αποδοχές

Σε περίπτωση καταβολής σταθερών αποδοχών αυτές είθισται να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρεία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας –σε ελληνικό επίπεδο– μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται, με ελεύθερη εκτίμηση, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος (ή να μην αφήνεται ιδιαίτερα αυτού), όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό 1.2 προσώπων.

2.1.3 Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρεία δύναται να συμπεριλαμβάνει στις παρεχόμενες αμοιβές, μεταβλητές αποδοχές κάθε είδους οι οποίες μεταξύ άλλων ρητώς προβλέπεται ότι είναι δυνατόν να συνίστανται σε παροχές υπό την μορφή προγράμματος παροχής δικαιώματος προαίρεσης για απόκτηση μετοχών της Εταιρείας (Stock option plan) και σε πρόγραμμα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Ακολούθως, δύναται να επιβραβεύει την απόδοση βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Εφόσον αποφασιστούν να χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές τότε αυτές δύναται να συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρείας.

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. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως
- iii. Επιχειρηματική πρωτοβουλία,
- iv. Προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

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

2.1.4 Σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών

Σε ότι αφορά τον Πρόεδρο και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο είναι δυνατόν, με εισήγηση του ΔΣ και απόφαση της Γενικής Συνέλευσης (εφόσον απαιτείται), να παρέχονται μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με τα αποτελέσματα της Εταιρείας ή άλλα κριτήρια.

Εφόσον ληφθεί απόφαση ότι τα υπό 1.2 πρόσωπα μπορούν να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρείας όσο και των διευθύνσεων, τότε η απόφαση αυτή πρέπει να

ρυθμίζει τουλάχιστον τα είδη των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών, τον τρόπο υπολογισμού καθώς και τον χρόνο και τρόπο καταβολής. Επίσης στην ανωτέρω απόφαση μπορούν να προβλεφθούν προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και τις προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών.

Τέλος μεταβλητές αποδοχές συναρτώμενες προς μετοχές της Εταιρείας, προβλέπεται ρητώς ότι μπορούν να έχουν οποιαδήποτε μορφή και μεταξύ άλλων την μορφή προγράμματος δικαιωμάτων προαίρεσης για απόκτηση μετοχών της Εταιρείας (Stock option plan) και προγράμματος διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

2.1.5. Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών: Ειδικότερα, η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει σύμφωνα με το άρθρο 113 Ν.4548/2018, πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της Εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, εφόσον το σύνολο της ονομαστικής αξίας των προς διάθεση μετοχών δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία λήψης της απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση

2.1.6. Δωρεάν διάθεση μετοχών: η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει, κατ' άρθρο 114 Ν.4548/2018, πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της Εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, εφόσον η ονομαστική αξία των προς διάθεση μετοχών, αθροισόμενη με την ονομαστική αξία των μετοχών που ενδέχεται να διατεθούν με βάση τυχόν εκκρεμή δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών του άρθρου 113 Ν. 4548/2018, δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση. Αναφορικά με τα ανωτέρω προγράμματα διάθεσης μετοχών με την μορφή δικαιώματος προαίρεσης και της δωρεάν διάθεσης, διευκρινίζεται ότι δύναται να λειτουργήσουν συνδυαστικά μεταξύ τους ή και μεμονωμένα

3. Προκαταβολή αμοιβών

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής έως την σύγκληση της επόμενης τακτικής γενικής συνέλευσης. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

4. Αμοιβές μελών του ΔΣ

Η τυχόν αμοιβή μελών του ΔΣ εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση μετά από πρόταση του Δ.Σ. Η αμοιβή δύναται να αντικατοπτρίζει τον χρόνο απασχόλησής τους καθώς και το εύρος των καθηκόντων τους. Το Δ.Σ. προσδιορίζει και προτείνει στους μετόχους την μέγιστη βασική ετήσια αμοιβή των μελών του, καθώς και τυχόν πρόσθετη σταθερή αμοιβή για την συμμετοχή ή την προεδρία τους στις επιτροπές του Δ.Σ.

5. Διαδικασίες και ενέργειες λήψης αποφάσεων επί των αποδοχών

Το ΔΣ της εταιρείας και η υφιστάμενη Επιτροπή προβαίνουν ενδεικτικά στις παρακάτω ενέργειες προκειμένου να υλοποιηθεί η Πολιτική:

- υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με την τυχόν αμοιβή κάθε μέλους του, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή μεταβλητές αποδοχές, bonus και αποδοχές βάσει κινήτρων που σχετίζονται με την διανομή μετοχών.

- εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των τυχόν ετησίων μεταβλητών αμοιβών.

- εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (μόνο όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών.

- υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές μελών ΔΣ ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών.

- τακτική επανεξέταση τυχόν μισθού μελών του ΔΣ και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων σε περίπτωση αποχώρησης, και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.

- υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για οποιαδήποτε εταιρική πολιτική συνδεδεμένη με αμοιβές.

- εξέταση της ετησίας έκθεσης αμοιβών εφόσον αυτές υφίστανται.

Η εταιρεία θα πρέπει να δημοσιοποιεί στον ιστότοπο της εταιρείας τον κανονισμό λειτουργίας της υφιστάμενης Επιτροπής, στον οποίο θα πρέπει να εξηγούνται ο ρόλος και οι αρμοδιότητές της.

6. Δημοσιοποιήσεις αμοιβών

Η έκθεση αποδοχών των μελών του ΔΣ περιλαμβάνει όσα προβλέπονται στο αρ. 112§2 ν. 4548/2018 όπως αυτό ισχύει ήτοι:

1. 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,

2. την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε(5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,

3. τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν.4308/2014,

4. τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,

5. τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαίρεσεως από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας,

6. πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,

7. πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

7. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης

Η παρούσα πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και ακολούθως από την Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.

Περαιτέρω, η Πολιτική επανεξετάζεται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων τουλάχιστον ανά τετραετία από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση. Η Επιτροπή εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο τυχόν ανάγκη λήψης διορθωτικών μέτρων, όπως ενδεχομένως προκύπτει από την εφαρμογή της. Επιπλέον κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η παρούσα πολιτική, τότε αυτή θα αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο με σχετική γνωμοδότηση της Επιτροπής και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας. Η παρούσα πολιτική, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Οποιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της υπό την προϋπόθεση της τήρησης των διατάξεων του νόμου όπως ισχύουν.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε κατά την Συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας της **02/02/2022**