

# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ως προτείνεται προς έγκριση από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων  
της 02.07.2019

**ΙΟΥΝΙΟΣ 2019**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή .....	3
2. Σκοπός και αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών .....	3
3. Πεδίο εφαρμογής .....	4
4. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών .....	4
Α. Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου .....	4
Β. Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου .....	8
5. Έγκριση - αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών .....	8
6. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών .....	9
7. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών - Έκθεση αποδοχών .....	9
8. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών .....	10

## 1. Εισαγωγή

I. Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΙΛΥΔΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «ΙΛΥΔΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ Α.Ε.» (καλούμενη εφεξής χάριν συντομίας και μόνο ως «**Εταιρεία**»), σε συμμόρφωση 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 17<sup>ης</sup> Μαΐου 2017, προέβη στην κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών (εφεξής για λόγους συντομίας «Πολιτική»), η οποία πρόκειται να υποβληθεί προς έγκριση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, που έχει συγκληθεί για την 2<sup>α</sup> Ιουλίου 2019.

II. Η Πολιτική αποτελεί τμήμα του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης και καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, **συμπεριλαμβανομένων ιδίως των ανεξαρτήτων μελών αυτού**, προκειμένου να διασφαλισθεί η ορθότητα, η αναλογικότητα, η αντικειμενικότητα, καθώς και το δίκαιο και εύλογο των προτεινομένων προς καταβολή αμοιβών και λοιπών παροχών και να αποφευχθούν τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων επηρεασμοί ψυχολογικού περιεχομένου.

III. Η προτεινόμενη Πολιτική έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο, ώστε να είναι ανταγωνιστική και να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές και εν γένει παροχές που καταβάλλονται στα πρόσωπα που καταλαμβάνει με την κερδοφορία, τις επιδόσεις και την χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, με σκοπό την μεγιστοποίηση της οικονομικής αξίας και την κερδοφόρο ανάπτυξη αυτής.

IV. Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <https://www.ilyda.com>.

## **2. Σκοπός – Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών**

I. Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής έγκειται:

(α) στην εναρμόνιση και προσήκουσα συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο,

(β) στον καθορισμό του πλαισίου και των βασικών αρχών τις οποίες ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και πάσης φύσεως παροχών που καταβάλλονται προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,

(γ) στη διασφάλιση της αναλογικότητας των καταβαλλόμενων αποδοχών με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες, τις επιδόσεις των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται, καθώς και τις ισχύουσες οικονομικές συνθήκες και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου δραστηριοποιείται η Εταιρεία,

(δ) στην αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, λόγω της καταβολής υπερβολικών αποδοχών, οι οποίες δε συνάδουν με τις κρατούσες οικονομικές συνθήκες και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει τη λειτουργία και τη δραστηριότητά της,

(ε) στην παροχή κινήτρων για την προσέλκυση και τη διατήρηση ικανών στελεχών με την απαιτούμενη ακαδημαϊκή κατάρτιση και επαγγελματική εμπειρία επί σκοπώ ενίσχυσης και μεγιστοποίησης της οικονομικής αξίας της Εταιρείας,

(στ) στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας και της ρευστότητας της Εταιρείας,

(ζ) στην ενίσχυση της εσωτερικής διαφάνειας και

(η) στην προαγωγή της επιχειρηματικής στρατηγικής, των μακροπρόθεσμων στόχων και των συμφερόντων της Εταιρείας.

II. Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, η Πολιτική εναρμονίζεται αφενός μεν με το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, αφετέρου δε με τη φύση, την κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων αυτής.

III. Βασική αρχή στην οποία στηρίχθηκε η Διοίκηση της Εταιρείας κατά τη διαδικασία κατάρτισης της Πολιτικής υπήρξε η υιοθέτηση εκ μέρους της απλής μεν, ευέλικτης δε Πολιτικής και η αποφυγή περίπλοκων και μεταβλητών κριτηρίων κατά τον καθορισμό των καταβαλλόμενων αποδοχών.

Η ύπαρξη σαφούς, εύληπτης και επαρκώς προσδιορισμένης Πολιτικής αποβαίνει καθοριστικής σημασίας, 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 καθορισμού των αμοιβών.

## **3. Πεδίο εφαρμογής**

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται και ισχύει για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες αναγκαίες και επιβεβλημένες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (εφόσον υφίστανται), ενώ δεν τυγχάνει εφαρμογής σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

Επιπλέον εφαρμόζεται και σε μη μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία έχουν ορισθεί να συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας (πχ Επιτροπή Ελέγχου).

## **4. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών**

### **I. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

#### **1. Αποδοχές εκτελεστικών μελών**

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται:

- (α)** σταθερές αποδοχές και
- (β)** μεταβλητές αποδοχές.

##### **1.1 Σταθερές αποδοχές**

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

- βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια και είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,
- είναι ανάλογες του επιπέδου επαγγελματικής εμπειρίας και αρχαιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα, δηλαδή η καταβολή αυτών δεν εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας,
- χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των μερών,
- η καταβολή αυτών δεν δύναται να μειωθεί, ανασταλεί ή ακυρωθεί από την Εταιρεία,
- δεν εξαρτώνται από επιδόσεις ή εκπλήρωση στόχων,
- καταβάλλονται σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας και υπόκεινται σε όλες τις εκάστοτε νόμιμες κρατήσεις.

##### **1.2. Είδη σταθερών αποδοχών**

Οι σταθερές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν:

**(α)** τις αμοιβές που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω ύπαρξης συμβατικής σχέσης μεταξύ αυτών και της Εταιρείας, όπως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές),

**(β)** τις αποζημιώσεις για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη λήψη αποφάσεων,

**(γ)** τις παροχές σε είδος, καταβαλλόμενες από ελευθεριότητα της Εταιρείας (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος / κινητού τηλεφώνου / φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή / εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας / κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ύψος του ετήσιου κόστους των παροχών σε είδος ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε ποσοστό 10 % των ετήσιων σταθερών αποδοχών εκάστου εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

**1.3** Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για το λόγο αυτό οφείλουν να διασφαλίζουν ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο στα εν λόγω φυσικά πρόσωπα, να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις καταβαλλόμενες σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις αμοιβές (πχ επιχειρήσεις που ασκούν συναφή δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά) και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να καθίσταται δυνατή η προσέλκυση ικανών συμβούλων που επιθυμούν να παραμείνουν και να εξελιχθούν εντός της Εταιρείας, καλύπτοντας καίριες θέσεις και συνδράμοντας με την συμμετοχή τους στην αναβάθμιση της διοικητικής λειτουργίας και οργάνωσης της Εταιρείας.

#### **1.4 Κριτήρια καθορισμού σταθερών αποδοχών**

Οι παράμετροι που λαμβάνονται υπόψιν κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η εν γένει θεωρητική κατάρτιση,
- η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία,
- η βαρύτητα, οι λειτουργικές απαιτήσεις και αρμοδιότητες της θέσης και το εύρος ευθύνης αυτής,
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας,
- τα επίπεδα αποδοχών και οι μισθολογικές-εργασιακές συνθήκες στην ευρύτερη αγορά εργασίας,
- το κλίμα που κρατεί στην εγχώρια αγορά και οικονομία,
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας,
- τα δεδομένα που προκύπτουν από την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

**1.5** Η Εταιρεία δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου δεν τυγχάνουν εφαρμογής στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

**(α)** προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης,

**(β)** προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης,

**(γ)** προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών,

**(δ)** λοιπά προγράμματα παροχής κινήτρων.

Η θέσπιση τέτοιων προγραμμάτων ανήκει στην αρμοδιότητα του αρμόδιου κατά νόμο εταιρικού οργάνου (Γενική Συνέλευση ή Διοικητικό Συμβούλιο) και, σε περίπτωση θέσπισής τους, αφορά κατά κανόνα στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τους Διευθυντές και το προσωπικό της Εταιρείας καθώς και τυχόν συνδεδεμένων με αυτή νομικών προσώπων.

### **1.6 Μεταβλητές αποδοχές (bonus)**

Μεταβλητές είναι οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη των στόχων τόσο των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και της ίδιας της Εταιρείας και αποτελούν βασικό συστατικό της πολιτικής της, η οποία προσανατολίζεται στην απόδοση.

Με την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων εταιρικών στόχων κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι καθορίζονται και αναθεωρούνται κάθε έτος με συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης και της Οικονομικής Διεύθυνσης της Εταιρείας, σε συνάρτηση πάντοτε με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο αυτής.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών εναπόκειται σε κάθε περίπτωση στη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας, το οποίο σημαίνει ότι η καταβολή δύναται να μην πραγματοποιηθεί σε περίπτωση μη επίτευξης εκ μέρους της Εταιρείας ικανοποιητικής κερδοφορίας ή των εκάστοτε τιθέμενων από τη Διοίκηση και τα αρμόδια Τμήματα στόχων ή συγκεκριμένου ποσοστού αύξησης του κύκλου εργασιών.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους. Για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η αποτελεσματική οργάνωση και ο ορθολογικός προγραμματισμός των εργασιών, η εξεύρεση των κατάλληλων, η άμεση διαχείριση κρίσεων, η ακριβόχρονη τήρηση χρονοδιαγραμμάτων, η συνέπεια, η αποτελεσματικότητα, το πνεύμα συνεργασίας και η ευελιξία κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται σε χρήμα.

Οι μεταβλητές αποδοχές δύνανται να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας.

Ωστόσο, σε καμία περίπτωση το ύψος των μεταβλητών ποσοστών δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό 10 % των ετησίων σταθερών αποδοχών του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για τον ορισμό και την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών και το ύψος αυτών αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σε ειδική συνεδρίαση στην οποία δε μετέχουν τα εκτελεστικά μέλη αυτού. Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν καταβληθεί.

## **B. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

### **1. Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών**

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται υπόψιν η πολυπλοκότητα του έργου τους, ο βαθμός της εμπειρίας και των ειδικών γνώσεων που διαθέτουν, \ ο χρόνος απασχόλησης τους, η τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. Επιτροπή Ελέγχου), ο αριθμός των συνεδριάσεων στις οποίες συμμετέχουν κλπ.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σε μετρητά και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock option) ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

Τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

## **5. Έγκριση - αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών**

I. Η Πολιτική που καταρτίσθηκε, όπως ήδη αναφέρθηκε στην αρχή του παρόντος, με επιμέλεια της Διοίκησης και δη με κύρια ευθύνη ως προς την σύνταξη και εποπτεία της των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, επί σκοπώ διασφάλισης της



αντικειμενικότητας των καταβαλλόμενων αποδοχών, υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό.

II. Σε περίπτωση επέλευσης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών (οικονομικών, εργασιακών κλπ), βάσει των οποίων καταρτίσθηκε η συγκεκριμένη Πολιτική, η Διοίκηση της Εταιρείας υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Η Διοίκηση της Εταιρείας παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την εφαρμογή και υλοποίηση της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτικής και όποτε διαπιστώνει ότι δεν ανταποκρίνεται πλέον στις κρατούσες οικονομικές συνθήκες ή/και ότι δεν συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς και δεν εξυπηρετεί πλέον τα συμφέροντα της Εταιρείας, προβαίνει άνευ καθυστέρησης σε επανεξέταση, αναθεώρηση και τροποποίησή της, η οποία επίσης υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

## **6. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών**

I. Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής ανέρχεται σε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση, ήτοι εν προκειμένω την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που έχει συγκληθεί για την 2<sup>α</sup> Ιουλίου 2019.

## **7. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών – Έκθεση αποδοχών**

I. Η εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτική 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 επενδυτικό κοινό και το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας αποκτά πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα και εφαρμοζόμενη Πολιτική και δύνανται να πληροφορηθούν για τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψιν κατά τον προσδιορισμό του ύψους των καταβαλλόμενων αποδοχών, με σκοπό τη διασφάλιση της πλήρους και προσηκούσας ενημερώσεώς των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας.

II. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή και κατανοητή Έκθεση Αποδοχών, η

οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. 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 τη Γενική Συνέλευση η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της Έκθεσης Αποδοχών στο διαδικτυακό τόπο για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω Έκθεση δεν περιλαμβάνει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

## **8. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών**

I. Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις, οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή/και να προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπό την αυτονόητη προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση είναι απολύτως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας και για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής της πορείας ή την ενίσχυση της βιωσιμότητάς της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά κάθε είδους καταβαλλόμενες αποδοχές (σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές) τόσο των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και των μη εκτελεστικών μελών αυτού.