



PROFILE ΑΕΒΕ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
2. Σκοπός	3
3. Πεδίο Εφαρμογής	4
4. Αποδοχές.....	4
4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	4
4.1.1 Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	4
4.1.2 Λοιπά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	4
4.2 Διευθυντικά Στελέχη.....	6
4.2.1. Σταθερές Αποδοχές.....	7
4.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές.....	7
4.2.3 Συμμετοχή σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας:	8
4.2.4 Οικειοθελείς παροχές	8
4.2.5. Τερματισμός Σύμβασης	8
5. Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών».....	8
6. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών»	9

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»), προέβη στην κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η οποία θεσπίζει και περιλαμβάνει τις βασικές αρχές και τους θεμελιώδεις κανόνες αναφορικά με τη διαμόρφωση και την καταβολή του συνόλου των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών αυτής (εφεξής για λόγους συντομίας η «Πολιτική Αποδοχών»).

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 «Πολιτική Αποδοχών» έχει καταρτισθεί σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018, τα οποία εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με τα άρθρα 9α και 9β της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκαν δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ.

Η «Πολιτική Αποδοχών» ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια, από την ημερομηνία έγκρισής της από την 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. 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 «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

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

- 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 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

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η «Πολιτική Αποδοχών» εφαρμόζεται στις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:

- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Τα Ανώτερα Διοικητικά στελέχη (Directors, Διευθυντές & Επικεφαλής Μονάδων) (εφεξής από κοινού αναφερόμενα ως «Διευθυντικά Στελέχη»).

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 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.

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: 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.

Μεταβλητές αποδοχές: δύνανται 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 Εταιρείας 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 κ.ο.κ.

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

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 εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών», υφίστανται συμβάσεις της Εταιρείας με 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	ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνων Σύμβουλος - 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.
Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου- Εκτελεστικό μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία
Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

Η Εταιρεία έως σήμερα έχει καταβάλει μεταβλητή αμοιβή (από τα Καθαρά Κέρδη χρήσης) στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Επιπρόσθετα, η Εταιρεία δύναται μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων, να εφαρμόσει σε λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρόγραμμα χορήγησης μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών ή προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.

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 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, αφεντέρου 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 ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία και ο Όμιλος.

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

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.

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 Εταιρείας 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,
- III. Λειτουργικά κέρδη χρήσεως,
- IV. Επιχειρηματική πρωτοβουλία,
- V. Προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Η Εταιρεία 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 άρθρο 113 του Ν. 4548/2018 διαδικασία, κατόπιν σχετικής εισήγησης του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.2.4 Οικειοθελείς παροχές

- Χρήση εταιρικού αυτοκινήτου
- Έξοδα κινήσεως-παραστάσεως
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα)

4.2.5. Τερματισμός Σύμβασης

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις.

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. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών»

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που θα λάβει χώρα εντός της χρήσεως 2020 και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2019-2022, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.