

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

1. Εισαγωγή	3
2. Σκοπός και αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών	3
3. Πεδίο εφαρμογής	4
4. Περιεχόμενο πολιτικής αποδοχών	5
I. Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	
II. Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	
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	9
9. Ετήσια Έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.	10

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «MEVACO ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και το διακριτικό τίτλο «MEVACO Α.Ε.» (καλουμένης εφεξής για λόγους συντομίας 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^{ης} Μαΐου 2017, προέβη στην κατάρτιση Πολιτικής Αποδοχών, η οποία πρόκειται να υποβληθεί προς συζήτηση και έγκριση στην ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, που έχει συγκληθεί για την 4^η Αυγούστου 2020.

1.2 Η Πολιτική Αποδοχών καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξαρτήτων μελών αυτού, προκειμένου να διασφαλισθεί η διαφάνεια, η ορθότητα, η αναλογικότητα, η αντικειμενικότητα, το δίκαιο και εύλογο των προτεινομένων προς καταβολή αμοιβών και να αποφευχθούν τυχόν επηρεασμοί ψυχολογικού περιεχομένου.

1.3 Η προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και έχει σχεδιασθεί 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.

2. Σκοπός – Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών

2.1 Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών έγκειται:

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

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

(γ) στη διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες και την απόδοση των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται,

(δ) στην 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.

Στόχος της Πολιτικής Αμοιβών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, αλλά και να εξυπηρετεί το στρατηγικό όραμα της Εταιρείας, τους μετόχους και τον ευρύτερο κύκλο των ενδιαφερόμενων μερών.

2.2 Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών:

(α) προάγει την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας,

(β) ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια, εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και αποτρέπει τις καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων,

(γ) συμβάλλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας, της ρευστότητας και της βιωσιμότητας της Εταιρείας,

(δ) ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών και τέλος

(ε) παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων με υψηλή θεωρητική κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία, αξιόλογες ικανότητες και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

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

(α) το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας και

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

Η Διοίκηση της Εταιρείας τάσσεται ρητώς υπέρ της υιοθέτησης μίας απλής, σαφούς, επαρκώς προσδιορισμένης, 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

3.1 Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας:

(α) ισχύει για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (ενός ή περισσότερων εφόσον υφίστανται) και του τυχόν Αναπληρωτή τους,

(β) δεν εφαρμόζεται σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας (πχ. Γενικός Διευθυντής, ή Αναπληρωτής αυτού).

4. Περιεχόμενο πολιτικής αποδοχών

I. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται:

(α) σταθερές αποδοχές και

(β) μεταβλητές αποδοχές.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταλαμβάνουν τις θέσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Αντιπροέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας και του Οικονομικού Διευθυντή της Εταιρείας.

4.1.1 Έννοια σταθερών αποδοχών

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

- ✓ βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια,
- ✓ δεν εξαρτώνται από επιδόσεις ή εκπλήρωση στόχων,
- ✓ χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ 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.

4.1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

Μεταξύ των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται:

(α) οι αμοιβές που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές),

(β) οι αποζημιώσεις για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,

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

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μέσω του Τμήματος Μισθοδοσίας της Εταιρείας.

4.1.3 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και πρέπει να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις (π.χ. επιχειρήσεις που ασκούν συναφή δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά), αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη οικονομική συγκυρία, τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας, καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων αυτής, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.

Αυτονόητο είναι ότι δύνανται να προβλέπονται υψηλότερες αποδοχές για εξειδικευμένους ρόλους που έχουν βαρύνουσα σημασία για την λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή όταν πρόκειται για περιπτώσεις εξαιρετικής απόδοσης.

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 εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και ιδίως σε περιπτώσεις εμφάνισης ζημιολογού 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.

4.1.4 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 οριζόμενου από το νόμο εταιρικού οργάνου (Γενική Συνέλευση ή Διοικητικό Συμβούλιο) και αφορά κατά κανόνα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τους Διευθυντές και τα ανώτατα στελέχη της Εταιρείας.

4.1.5 Ειδικές περιπτώσεις

(α) Τερματισμός απασχόλησης – καταγγελία σύμβασης

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, καταβάλλεται η αποζημίωση που ορίζεται και προβλέπεται στη σχετική συμβατική διάταξη ή, ελλείψει ειδικότερης πρόβλεψης, στην εκάστοτε ισχύουσα ελληνική νομοθεσία.

(β) Αλλαγή στον έλεγχο της Εταιρείας

Σε περίπτωση μεταβολής στον έλεγχο της Εταιρείας (πχ. 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.

4.1.6 Έννοια μεταβλητών αποδοχών (bonus)

Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη των στόχων τόσο του εκτελεστικού μέλους 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 στόχων κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο με την αρωγή της Οικονομικής Διεύθυνσης της Εταιρείας μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι καθορίζονται και αναθεωρούνται κάθε εταιρική χρήση σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας.

Στο τέλος του οικονομικού έτους αξιολογείται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η απόδοση των εκτελεστικών μελών αυτού και εξετάζεται η επίτευξη των τεθέντων στόχων, λαμβανομένου πάντοτε υπόψιν του εκάστοτε διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών της αγοράς. Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών και το ύψος αυτών αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σε ειδική συνεδρίαση, επί τη βάση της ως άνω αξιολόγησης.

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 εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψιν η αποτελεσματική οργάνωση και προγραμματισμός των εργασιών, η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η ορθή θέση και αξιολόγηση στόχων και προτεραιοτήτων, η ικανότητα ορθής προτεραιοποίησης, η εξεύρεση αποτελεσματικών ή/και καινοτόμων λύσεων, η άμεση και αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων, η έγκαιρη ολοκλήρωση των τεθέντων χρονοδιαγραμμάτων, η συνέπεια, η αποτελεσματικότητα, το πνεύμα συνεργασίας και η ευελιξία κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρεία, όπερ σημαίνει ότι η καταβολή μπορεί να μην λάβει χώρα σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν επιτύχει ικανοποιητική κερδοφορία ή επίτευξη συγκεκριμένου ποσοστού αναφορικά με την αύξηση του κύκλου εργασιών κλπ.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται σε χρήμα.

Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας. Σε καμία περίπτωση ωστόσο το ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει

το ποσό των πενήντα χιλιάδων (50.000,00) ευρώ ανά εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν καταβληθεί.

II. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.2 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

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

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

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και για την συμμετοχή τους σε ειδικές Επιτροπές και το έργο που παρέχουν σε αυτές . Η Τακτική Γενική Συνέλευση δύναται να αποφασίζει την καταβολή δαπανών προς τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

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

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

5. Έγκριση - αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών

5.1 Η Πολιτική Αποδοχών που καταρτίστηκε όπως ήδη αναφέρθηκε στην αρχή του παρόντος με την επιμέλεια της Διοίκησης και δη 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.

5.2 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 καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση επικαιροποιημένη πρόταση αναφορικά με την Πολιτική Αποδοχών.

6. Διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών

6.1 Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών 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 4^η Αυγούστου 2020.

7. Διατυπώσεις δημοσιότητας πολιτικής αποδοχών

7.1 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 Αμοιβών και δύνανται να πληροφορείται τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη 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.

8. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών

8.1 Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών) επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου 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 αναπτυξιακής της πορείας ή/και την ενίσχυση της βιωσιμότητάς της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στις αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών αυτού.

9. Ετήσια έκθεση αποδοχών μελών Δ.Σ.

9.1 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.

9.2 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, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. 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.

9.3 Μετά τη 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.