

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής «Εταιρεία») θεσπίζει Πολιτική (εφεξής «Πολιτική Αποδοχών»), όπου περιγράφονται οι βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής “Δ.Σ.”) και των ανωτάτων Διευθυντικών στελεχών.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του Ν. 4548/2018, του Ν. 3016/2002 και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Πολιτική Αποδοχών στοχεύει στη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης για την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων της. Η πολιτική υποστηρίζει την δημιουργία κουλτούρας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας με αυτούς των ενδιαφερομένων μερών, δηλαδή των εργαζομένων, των μετόχων και των μελών Διοίκησης ώστε να δρουν με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον.

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της πολιτικής Αποδοχών είναι να προσελκύει νέα όπως και να διατηρεί ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Στελέχη.

Επί πλέον σκοπός είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του ΔΣ με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της πλάνο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, δηλαδή τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την ευρύτερη κοινωνία.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 Ν. 4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για όλα τα μέλη του ΔΣ, καθώς και για τα Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη.

Η Πολιτική ορίζει, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ κατά τη διάρκεια ισχύος της. Η Πολιτική αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας. Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.evrofarma.gr

ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η εταιρεία δεν έχει θεσπίσει Επιτροπή Αμοιβών η οποία να έχει ως αντικείμενο τον καθορισμό των αμοιβών του Δ.Σ., διότι δεν κρίθηκε αναγκαίο σύμφωνα με τη δομή και τη λειτουργία της εταιρείας. Ούτε επίσης διέθεσε κονδύλια για την λήψη υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους. Αντιθέτως, ο υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο ΔΣ και στη συνέχεια το ΔΣ με απόφασή

του στις 27/11/2019, την υπέβαλε για έγκριση στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει εγκριθεί με απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της, με ημερομηνία 18 Δεκεμβρίου 2019 και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την εν λόγω ημερομηνία, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας .

Η πολιτική αποδοχών υπόκειται από τον υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού σε εσωτερική επαναξιολόγηση ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Δ.Σ., στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας. Επί πλέον λόγος είναι ότι η Πολιτική αποδοχών οφείλει να ευθυγραμμίζεται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους, όσο και με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Όταν τα ανωτέρω δεν ισχύουν τότε θα εισηγείται τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις της πολιτικής προς το Δ.Σ. και αντίστοιχα θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση. Η διαδικασία αξιολόγησης διενεργείται όποτε αυτό απαιτηθεί και κατά ελάχιστον μία φορά το έτος.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ

Οι αποδοχές των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας, βάσει της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται σημαντικά από την πορεία των οικονομικών στοιχείων και την επίτευξη των εταιρικών στόχων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της. Ως εκ τούτου, η Πολιτική Αποδοχών οφείλει να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας.

Συγκεκριμένα για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Δ. Σ., τα οποία δεν συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, λαμβάνεται υπόψη η συμμετοχή των μελών στο Δ. Σ., η συμβολή τους στη λήψη αποφάσεων και την χάραξη της εταιρικής στρατηγικής και τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων. Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Δ. Σ., τα οποία συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας και αποτελούν Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας, λαμβάνονται υπόψη, πέραν των ανωτέρω, η θέση ευθύνης που αναλαμβάνουν και οι ξεχωριστές ανά περίπτωση συνθήκες εργασίας τους.

Με βάση τα ανωτέρω η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στις κατωτέρω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης των μελών του Δ.Σ. και των Διευθυντικών στελεχών,
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών με την θέση ευθύνης, την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και την βιώσιμη ανάπτυξη
- Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο
- Διαφάνεια και δίκαιη μεταχείριση όλων των μελών Δ.Σ.

ΤΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

Η Πολιτική των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. συνεισφέρει στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας:

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια

ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ να επικεντρωθούν στη συνεχή δημιουργία αξίας.

- Εξισορροπώντας τα μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα κίνητρα (Σταθερές και Μεταβλητές αποδοχές) για να διασφαλιστεί η εστίαση αφενός μεν σε μακροπρόθεσμους στόχους, αφετέρου δε σε βραχυπρόθεσμους στόχους που διαχρονικά θα δημιουργήσουν αξία.
- Απαιτώντας τα κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τα μακροπρόθεσμα κίνητρα να υπολογίζονται σε βάθος χρόνου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής η εταιρεία διατηρεί συμβάσεις με δύο Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. ήτοι:

- Εκτελεστικός Πρόεδρος
- Εκτελεστικός αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος

ΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. αποτελούν κυρίως τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου που είναι και ανεξάρτητα. Πλην της Επιτροπής Ελέγχου το Δ.Σ. δύναται να απαρτίζεται και από μη εκτελεστικά μέλη, τα οποία συνδέονται με άλλου είδους σχέση με την εταιρεία η οποία δεν τα θεωρεί ότι είναι ανεξάρτητα.

Η Πολιτική αμοιβών προβλέπει αποκλειστικά σταθερές αμοιβές στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και για να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

Εξαιρετικά δύναται να επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Αρμόδια για έγκριση είναι η Γενική συνέλευση των μετόχων.

ΤΑ ΑΝΩΤΑΤΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα, να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Διευθυντικά Στελέχη.

Οι αποδοχές των Ανωτάτων Διευθυντικών στελεχών διακρίνονται σε σταθερές αμοιβές και συνδέονται με το εύρος ευθύνης της θέσης, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, τα επίπεδα αποδοχών στην αγορά εργασίας, την αξιοπιστία και την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.

Πέραν αυτών η εταιρεία δύναται να χορηγεί και πρόσθετες έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus. Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμειφθούν οι επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και της Εταιρείας, σε συνδυασμό με την υπέρ-προσπάθεια και την υπέρ-απόδοση που καταβάλουν πέραν των συμβατικών τους υποχρεώσεων προς την εταιρεία. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της εταιρείας.

Κριτήρια αξιολόγησης της Απόδοσης των ανωτάτων Διευθυντικών στελεχών περιλαμβάνουν την επίτευξη οικονομικών και άλλων εταιρικών στόχων σε ετήσια βάση (βραχυπρόθεσμοι στόχοι), καθώς και των μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της

Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές των ανωτάτων Διευθυντικών στελεχών εγκρίνονται από το Δ.Σ. με την οριστικοποίηση των οικονομικών αποτελεσμάτων του κάθε έτους.

Οι μεταβλητές αποδοχές των ανωτάτων Διευθυντικών στελεχών δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να ξεπεράσουν το ύψος των δύο μηνιαίων μισθών ανά έτος.

ΕΙΔΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

Τα μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν αμοιβή, είτε για την άσκηση των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ. και τη συμμετοχή τους σε αυτό, είτε, σε περίπτωση που συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας, ως Διευθυντικά Στελέχη, για παρεχόμενες προς την Εταιρεία υπηρεσίες βάσει σύμβασης εργασίας. Σε κάθε περίπτωση όλες οι αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται κατ' έτος από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας σύμφωνα με το Καταστατικό και το Νόμο.

Αποδοχές/Παροχές που περιλαμβάνονται

Η Πολιτική αποδοχών προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ώστε να ευθυγραμμίσει τα συμφέροντα των Εκτελεστικών μελών ΔΣ με αυτά της Εταιρείας και να διασφαλίσει ότι τα κριτήρια απόδοσης που θα εφαρμοστούν βασίζονται σε μακροπρόθεσμους δείκτες απόδοσης και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που είτε καταβάλλονται, είτε ενδεχόμενα δύνανται να καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ. Συγκεκριμένα περιλαμβάνονται οι σταθερές αποδοχές, οι μεταβλητές αποδοχές, και οι παροχές αυτών.

Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει την σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα:

- Σταθερές αποδοχές είναι αυτές που αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει, ο κάθε εργαζόμενος,
- Μεταβλητές αποδοχές είναι αυτές που επιβραβεύουν τους εργαζόμενους για την απόδοση τους και την πορεία της εταιρείας βάση συγκεκριμένων προκαθορισμένων κριτηρίων.
- Παροχές είναι οικιοθελείς χορηγήσεις και μέσα που παρέχονται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και τα Διευθυντικά στελέχη, ώστε να επιτελέσουν με πιο αποτελεσματικό τρόπο τα καθήκοντα τους. Αυτές αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας, δεν εντάσσονται στις μεταβλητές αποδοχές και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων. Οι παροχές οφείλουν πάντα να είναι στο ελάχιστο επίπεδο παροχών που σχετίζεται με τη θέση και την αγορά εργασίας.

Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των μελών Δ.Σ. και των ανώτατων Διευθυντικών στελεχών δεν συνδέονται με τις βραχυπρόθεσμες επιδόσεις τους. Πέραν τούτου 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 Εταιρίας – σε τοπικό, Εθνικό ή/και Ευρωπαϊκό επίπεδο. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, το μέγεθος και το εύρος της εμπειρίας του εργαζομένου προκειμένου να καθορισθεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών τους.

Οι σταθερές αποδοχές αφορούν όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους, καταβάλλονται μηνιαίως μέσω τραπεζικής κατάθεσης από το λογιστήριο, είτε αυτοί αμείβονται για μισθωτές υπηρεσίες, είτε με Δελτίο Παροχής, είτε πάλι αφορούν αμοιβές Δ.Σ. Για όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις οι ετήσιες σταθερές αμοιβές καταβάλλονται σε 14 μισθούς.

Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρία δύναται να επιβραβεύσει την απόδοση των μελών του Δ.Σ. και των Διευθυντικών στελεχών βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, αλλά και επιδόσεων τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές στοιχειοθετούν ένα συνδυασμό επιδόσεων της εταιρείας ή/και του Ομίλου, καθώς και της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολούνται τα μέλη του Δ.Σ. και τα ανώτατα Διευθυντικά στελέχη. Η επίτευξη των στόχων στα προκαθορισμένα επίπεδα είναι βασικό συστατικό της ετήσιας πορείας της Εταιρίας, η οποία μέσω της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων προσδοκά την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνονται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρίας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό μόνο σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Κριτήρια Ομίλου- Εταιρίας

A. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Πωλήσεις
- Κερδοφορία (Κέρδη προ φόρων)
- Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων (ROE)ή Απόδοση Ενεργητικού (ROA)

B. ΑΝΑΛΗΨΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Δείκτης χρέους: Ξένα κεφάλαια / συνολικά κεφάλαια

Γ. ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Έσοδα ανά εργαζόμενο
- Διατήρηση εργαζομένων Υψηλού Δυναμικού

Οι μεταβλητές αποδοχές υπολογίζονται ως ποσοστό επί των σταθερών μηνιαίων αποδοχών και δεν μπορούν να υπερβούν το 100% αυτών. Κατ' εξαίρεση, η Γενική Συνέλευση της Εταιρίας μπορεί να εγκρίνει υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ των

σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπό την προϋπόθεση ότι το συνολικό ύψος των μεταβλητών αποδοχών δεν θα υπερβαίνει το 150% του συνόλου των σταθερών αποδοχών για κάθε ατομική περίπτωση.

Παροχές

Στις παροχές προς τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και τα Διευθυντικά στελέχη περιλαμβάνεται η παροχή εταιρικού αυτοκινήτου. Δεν περιλαμβάνονται παροχές που συνδέονται με την κάλυψη επαγγελματικών αναγκών οι οποίες συνδέονται με την ανάληψη κινδύνου, όπως επίσης έξοδα κίνησης, ενοίκιο/διαμονή, χρήση εταιρικών καρτών, κινητά τηλέφωνα, καθώς και ασφαλιστήρια συμβόλαια που αφορούν, αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΣ

Για όσα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, χωρίς ειδικότερες συμβατικές προβλέψεις. Η διάρκειά των συμβάσεων αυτών είναι αόριστη και οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους και οι αποζημιώσεις που έκαστο μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας. Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας. Η Εταιρεία δεν υιοθετεί προγράμματα συμπληρωματικής σύνταξης ή πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Για τα λοιπά μέλη του Δ.Σ. εκτελεστικά και μη εκτελεστικά που δεν έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας ισχύει ότι αναφέρουν οι διατάξεις του καταστατικού, οι αποφάσεις του Δ.Σ. και τα επί μέρους συμβόλαια που έχουν τυχόν συναφθεί.

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα μέλη ΔΣ της Εταιρείας διορίζονται για ορισμένη περίοδο τεσσάρων (5) ετών.

Με την εκλογή τους, οι αμοιβές που καταβάλλονται στα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ ορίζονται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της Εταιρείας και τις συμβατικές της υποχρεώσεις. Σε περίπτωση παύσης δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της καταβληθείσας αμοιβής έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Δ.Σ. θα καταρτίσει και θα δημοσιεύσει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία θα παρέχει μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος και το αντίστοιχο σκεπτικό, βάσει του Ν. 4548/2018 (άρθρο 112). Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν εάν η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το Νόμο.

Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Δ.Σ. θα πρέπει να επεξηγήσει στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη η ψήφος της Γενικής Συνέλευσης.

Η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα ετών από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα ετών, αρκεί να μην περιλαμβάνει πλέον τα προσωπικά στοιχεία των Μελών του Δ.Σ., με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Πλαισίου Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Η παρούσα πολιτική αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός αν στο ενδιάμεσο σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Για την αναμόρφωση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχής εφαρμόζονται και λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες και τα κριτήρια που λήφθηκαν για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, εκτός να διαπιστωθεί ότι απαιτείται η λήψη υπόψη και εκτίμηση νέων παραγόντων.