
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Β.Ε.Ε. Βιομηχανία Γάλακτος

ΑΦΜ 094230284, Δ.Ο.Υ. Ορεστιάδας, Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 054412521000

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία με την επωνυμία «ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Β.Ε.Ε. Βιομηχανία Γάλακτος» (εφεξής «εταιρεία»), θεσπίζει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η οποία ορίζει το πλαίσιο των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «Δ.Σ.») και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών κατά την διάρκεια ισχύος της, με στόχο την μεγιστοποίηση της αξίας της.

Η παρούσα νέα έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών, έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας και την σύμφωνη γνώμη αυτού, υποβλήθηκε προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας στις 5/9/2023, όπου και εγκρίθηκε.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψιν τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018, το καταστατικό της, τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της και τις βέλτιστες πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι η δημιουργία κουλτούρας υψηλών αποδόσεων, η ευθυγράμμιση των στρατηγικών στόχων της εταιρείας με εκείνους των ενδιαφερόμενων μερών, ήτοι των εργαζομένων, των μετόχων και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον.

Επιπλέον σκοπός είναι να διασφαλιστεί ότι η εταιρεία αμείβει τα μέλη του Δ.Σ. με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της πλάνο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Τέλος, στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να προσελκύει νέα και να διατηρεί υφιστάμενα ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά στελέχη.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 ν.4548/2018 και το καταστατικό της εταιρείας, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει και εφαρμόζεται για το σύνολο των μελών του Δ.Σ. και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη της εταιρείας.

Πιο συγκεκριμένα:

- Τον Πρόεδρο, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα μέλη του Δ.Σ.

- Τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη, τα οποία αποτελούνται από τους επικεφαλής των Μονάδων
 - Τεχνικών Υπηρεσιών και Παραγωγής
 - Εμπορικού
 - Διασφάλισης Ποιότητας και Ι.Τ.
 - Προμηθειών και Logistics
 - Οικονομικών Υπηρεσιών
 - Εσωτερικού Ελέγχου

4. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Το Δ.Σ. ορίζει και επιβλέπει την υλοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών με την συνδρομή της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και αξιολογεί το περιεχόμενό της κατόπιν εισήγησης της τελευταίας.

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας με δεσμευτική ψήφο εγκρίνει την Πολιτική Αποδοχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, σύμφωνα με τα άρθρα 109 ως 112 του ν. 4548/2018, και το άρθρο 11 του ν.4706/2020:

- Επανεξετάζει περιοδικά και διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.
- Διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με τις αποδοχές των μελών Δ.Σ., του Διευθύνοντος Συμβούλου, των διευθυντικών στελεχών της εταιρείας, καθώς και του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και όσων εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών σύμφωνα με το Καταστατικό της (άρθρο 110 του ν. 4548/2018).
- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, και την παροχή της γνώμης της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση.
- Εξετάζει την υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεόμενη με αμοιβές.

5. 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 Ανώτατα 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.

6. ΤΑ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

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

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών και λελογισμένο επίπεδο μεταβλητών αποδοχών και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. 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, ενώ αντίθετα, τα κριτήρια απόδοσης που σχετίζονται με τις μεταβλητές αποδοχές να υπολογίζονται σε ετήσια βάση.

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

7. ΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. αποτελούν τα μη εκτελεστικά μέλη της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, τα οποία κατά την σύνταξη της παρούσας έκδοσης είναι και ανεξάρτητα. Ταυτόχρονα, ένα από τα μη εκτελεστικά αυτά μέλη του Δ.Σ. έχει διοριστεί και αντιπρόεδρος του Δ.Σ. βάσει του άρθρου 8 του ν.4706/2020.

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 την ανάληψη κινδύνου.

Κατ' εξαίρεση δύναται να επιτρέπεται η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε Μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες, που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Αρμόδια για την σχετική έγκριση είναι η Γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας.

8. 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.

9. 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.

9.1 Αποδοχές/Παροχές που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

Η Πολιτική αποδοχών προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. ώστε να ευθυγραμμίσει τα συμφέροντα των Εκτελεστικών μελών Δ.Σ. 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.

9.2 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 οικειοθελείς χορηγήσεις και μέσα που παρέχονται στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη, ώστε να επιτελέσουν με πιο αποτελεσματικό τρόπο τα καθήκοντά τους. Αυτές αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής αποδοχών της εταιρείας και δεν εντάσσονται στις μεταβλητές αποδοχές.

9.3 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 Εταιρείας 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 καθοριστεί 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.

9.4 Μεταβλητές αποδοχές

Η εταιρεία δύναται να επιβραβεύσει την απόδοση των μελών του Δ.Σ. και των Ανώτατων 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 εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, της εταιρείας και των μετόχων, και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό μόνο σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Κριτήρια Ομίλου- Εταιρείας

- Αύξηση πωλήσεων
- Αύξηση κερδοφορίας (Κέρδη προ φόρων)
- Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων (ROE) ή Απόδοση Ενεργητικού (ROA)
- EBITDA/ Πωλήσεις, EBITDA/ Καθαρό δανεισμό
- Έσοδα ανά εργαζόμενο
- Κέρδος ανά εργαζόμενο
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία

Προϋπόθεση αποτελεί η μέριμνα από το Δ.Σ. και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη για την τήρηση των συμβατικών όρων, την ακριβή και ορθή αποτύπωση των οικονομικών καταστάσεων και της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, βάσει των οποίων υπολογίζονται οι μεταβλητές αποδοχές.

9.5 Παροχές

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη δικαιούνται παροχές σε είδος, όπως η παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, έξοδα κίνησης, ομαδική ασφάλιση υγείας και ζωής, ενοίκιο/διαμονή και κινητά τηλέφωνα. Οι παραπάνω παροχές δεν είναι υποχρεωτικές και χορηγούνται κατόπιν έγκρισης.

9.6 Δωρεάν Διάθεση Μετοχών

Η Εταιρεία δύναται να θεσπίζει σύστημα προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 114 Ν. 4848/2018 για τα μέλη του Δ.Σ. και το προσωπικό της εταιρείας. Σκοπός του προγράμματος αυτού είναι η επιβράβευση της συνεισφοράς τους στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας, η διατήρησή τους αλλά και η προσέλκυση νέων αξιόλογων και ικανών στελεχών. Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίσταται θεσπισμένο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, ωστόσο η Εταιρεία εξετάζει το ενδεχόμενο θέσπισης αυτού.

10. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Δ.Σ.

Για όσα μέλη του Δ.Σ. 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 Δ.Σ., που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας. Η Εταιρεία δεν υιοθετεί προγράμματα συμπληρωματικής σύνταξης ή πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του Δ.Σ.

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 Δ.Σ. της Εταιρείας διορίζονται για ορισμένη περίοδο πέντε (5) ετών.

Με την εκλογή τους, οι αμοιβές που καταβάλλονται στα Μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. 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.

11. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το Δ.Σ. οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Η έκθεση αποδοχών περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όπως αποτυπώνονται στο αρ. 112 παρ. 2 του ν. 4548/2018.

Μετά τη Γενική Συνέλευση η εταιρεία καθιστά αμελλητί διαθέσιμη στο κοινό την έκθεση αποδοχών στην εταιρική της ιστοσελίδα, 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 Δ.Σ.

Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν εάν η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το νόμο.

12. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει εγκριθεί με απόφαση της Τακτική Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της εταιρείας στις 5 Σεπτεμβρίου του 2023 και έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την εν λόγω ημερομηνία ήτοι έως τις 4 Σεπτεμβρίου του 2027.

Σε περίπτωση ουσιωδών μεταβολών στις συνθήκες αμοιβών, ανάγκης τροποποίησης ή αντικατάστασης της Πολιτικής Αποδοχών, η εταιρεία υποχρεούται να την υποβάλει εκ νέου προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, αφού προηγηθεί εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Δ.Σ. και έγκριση του τελευταίου.