

πλαισο



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Ως εγκρίθηκε από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 23.05.2019

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	10

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΕΙΟΥ» και το διακριτικό τίτλο «ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.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 υποβλήθηκε προς έγκριση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας της 23^{ης} Μαΐου 2019.

1.2 Η Πολιτική Αποδοχών συνιστά ένα ολοκληρωμένο τμήμα του πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου και καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξαρτήτων μελών αυτού, προκειμένου να διασφαλισθεί η ορθότητα, η αναλογικότητα και η αντικειμενικότητα των προτεινομένων προς καταβολή αμοιβών και να αποφευχθούν τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων.

1.3 Η προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιασθεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι δίκαιη και να ευθυγραμμίζει τις καταβαλλόμενες αποδοχές με τα συμφέροντα και τις εν γένει επιδόσεις της Εταιρείας.

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 και σε τυχόν ανώτατα διευθυντικά στελέχη αυτής,

(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, σχετίζεται δε και με τη μακροχρόνια απόδοση του Ομίλου,

(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 λειτουργία και 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:

- ✓ παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων με υψηλή θεωρητική κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία και αξιόλογες ικανότητες, με απώτερο σκοπό την ενίσχυση και μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της Εταιρείας και τη βέλτιστη προώθηση των εταιρικών συμφερόντων,
- ✓ μεριμνά για την παροχή ελκυστικού πακέτου αποδοχών, προσαρμοσμένων στις συνθήκες της αγοράς,
- ✓ συμβάλλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας και της ταμειακής ρευστότητας της Εταιρείας,
- ✓ προάγει την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας,
- ✓ ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια και
- ✓ ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερομένων μερών.

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 της Εταιρείας.

Ωστόσο, η Εταιρεία τάσσεται ρητώς υπέρ της υιοθέτησης μίας ευέλικτης Πολιτικής Αποδοχών, με βασικούς και κατανοητούς κανόνες, αποφεύγει δε τις περίπλοκες και μεταβλητές δομές αποδοχών.

Η ύπαρξη απλής, σαφούς και επαρκώς προσδιορισμένης Πολιτικής Αποδοχών είναι καθοριστικής και ουσιώδους 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 προσδιορισμού των 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), των Εντεταλμένων Συμβούλων και του τυχόν Αναπληρωτή τους,

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

(γ) Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών θα είναι σταθερές, ανεξαρτήτως τυχόν μεταβλητών αποδοχών που δύναται να εφαρμοστούν για τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, ώστε να αποφεύγονται συγκρούσεις συμφερόντων.

4. Περιεχόμενο πολιτικής αποδοχών

Ι. 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.

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,
- ✓ το ύψος τους δεν μεταβάλλεται εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος,
- ✓ δεν εξαρτώνται από επιδόσεις,
- ✓ είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα και αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας και αρχαιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ✓ είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης και σε κάθε περίπτωση δεν μπορούν να μεταβληθούν σε λιγότερο από ένα έτος,
- ✓ η καταβολή αυτών δεν δύναται να μειωθεί, ανασταλεί ή ακυρωθεί από την Εταιρεία.

4.1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

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

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

(β) οι αποζημιώσεις για τη συμμετοχή των μελών 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, τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Το ετήσιο κόστος των παροχών σε είδος ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε ποσοστό 10% των ετήσιων σταθερών αποδοχών εκάστου εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.1.3 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις (πχ 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.

Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης εκάστοτε συμβούλου, για τον καθορισμό του επιπέδου των σταθερών αποδοχών συνυπολογίζεται η θεωρητική κατάρτιση και το εν γένει ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η τεχνογνωσία, το μέγεθος της ευθύνης αλλά και η προηγούμενη εμπειρία αυτού, ενώ υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για εξειδικευμένους ρόλους που έχουν βαρύνουσα σημασία για την λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας και την προώθηση των εταιρικών σκοπών και συμφερόντων.

4.1.4 Η Εταιρεία επί του παρόντος 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.

4.1.5 Ειδικές περιπτώσεις

A. 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.

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 η οποία προσανατολίζεται στην απόδοση.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρεία, και εξετάζεται από τη Διοίκησή της σε περιοδική βάση που δεν δύναται να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη. Επιπλέον, εφόσον σε μια προκαθορισμένη χρονική περίοδο δεν επιτευχθούν οι στόχοι για μια υπο-περίοδο αυτής, η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν υλοποιείται.

Για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα οργάνωσης και προγραμματισμού, η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η ορθή θέση και αξιολόγηση στόχων και προτεραιοτήτων, 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 πραγματοποιείται σε χρήμα, μπορεί δε να δοθεί και υπό μορφή χρηματοπιστωτικών μέσων, εφόσον κάτι τέτοιο έχει ρητώς περιληφθεί στην αρχική σύμβαση με τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποτυπώνονται ως ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών. Ωστόσο, σε καμία περίπτωση το ύψος των μεταβλητών ποσοστών δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό 25% των ετησίων σταθερών αποδοχών ενός εκάστου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

Οι στόχοι απόδοσης της Εταιρείας και των εκτελεστικών μελών του ΔΣ της τίθενται στην έναρξη εκάστης εταιρικής χρήσεως, σε σχετική συνεδρίαση του ΔΣ και την αρωγή της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών.

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.

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 είναι σταθερές για κάθε έτος, καταβάλλονται αποκλειστικά σε μετρητά και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Τακτική Γενική Συνέλευση μπορεί επίσης να αποφασίσει τα μέλη αυτά να λαμβάνουν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Στην περίπτωση αυτή, η έγκριση για την καταβολή δαπανών αυτών δίδεται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται υπόψη η πολυπλοκότητα-ευρύτητα του έργου τους, ο βαθμός της εμπειρίας και των ειδικών γνώσεων που διαθέτουν ο χρόνος απασχόλησης τους στα δρώμενα της Εταιρίας, η τυχόν συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και σε κάθε περίπτωση στην Επιτροπή Ελέγχου του ν. 4449/2017, ο αριθμός των συνεδριάσεων στις οποίες συμμετέχουν κλπ.

Τα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε 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 παρούσα Πολιτική Αποδοχών, εγκρίθηκε στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας της 23^{ης} Μαΐου 2019.

Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης είναι δεσμευτικό.

5.2 Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίσθηκε η Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποβάλλει επικαιροποιημένη πρόταση για την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ή σε Έκτακτη Γενική Συνέλευση, εφόσον διαπιστωθεί ο επείγον χαρακτήρας της μεταβολής. Σε κάθε περίπτωση η επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών πρέπει να γίνεται εντός τεσσάρων (4) από την αρχική έγκρισή της.

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 από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της 23^{ης} Μαΐου 2019.

6.2. Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και κάθε μεταβολής της υπόκειται στον ετήσιο έλεγχο της μονάδας εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας

7. Διατυπώσεις δημοσιότητας πολιτικής αποδοχών – Έκθεση 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, καθ' όλο το χρονικό διάστημα 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 πληροφορηθούν τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ύψους των καταβαλλόμενων αποδοχών, με συνέπεια τη διασφάλιση της πλήρους και προσηκούσας ενημερώσεως των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας.

7.2 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 τα 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

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.