



## Πολιτική Αποδοχών

2021

Η Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας, στις 18 Δεκεμβρίου 2019, ενέκρινε την Πολιτική Αμοιβών της Εταιρίας, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018. Η παρούσα έκδοση αποτελεί την 1<sup>η</sup> Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών, σε συμμόρφωση και προς τις διατάξεις του ν. 4706/2020 και εγκρίθηκε από την Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας, στις 26 Νοεμβρίου 2021.

Έκδοση 2η

---



## Περιεχόμενα

<b>Άρθρο 1. Σκοπός</b> .....	3
<b>Άρθρο 2. Ποιους αφορά</b> .....	3
<b>Άρθρο 3. Ισχύς - Διάρκεια</b> .....	3
<b>Άρθρο 4. Γενικές Πληροφορίες</b> .....	3
<b>Άρθρο 5. Πως η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας</b> .....	3
<b>Άρθρο 6. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου</b> .....	4
<b>Άρθρο 7. Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου</b> ..	5
<b>Άρθρο 8. Όρια αμοιβών – Κριτήρια σημαντικής αμοιβής ή παροχής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη</b> .....	5
<b>Άρθρο 9. Γενικές Κατευθύνσεις - Αποκλίσεις από την Πολιτική</b> .....	6
<b>Άρθρο 10. Διάφορα</b> .....	6
<b>10.1. Συμβάσεις της Εταιρίας με μέλη του Δ.Σ.</b> .....	6
<b>10.2. Διάρκεια θητείας και εφαρμογή της Πολιτικής στα μέλη του Δ.Σ.</b> .....	6
<b>10.3. Λήξη της ιδιότητας του μέλους</b> .....	7
<b>10.4. Υφιστάμενες Υποχρεώσεις</b> .....	7
<b>10.5. Αρμοδιότητα της Επιτροπής Αποδοχών επί μη μελών του Δ.Σ.</b> .....	7
<b>Πίνακας Προσδιορισμού Αποδοχών εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρίας:</b> .....	7
<b>Πίνακας Αναθεωρήσεων</b> .....	8

## ΑΡΘΡΟ 1: ΣΚΟΠΟΣ

Η Πολιτική Αποδοχών (στη συνέχεια «Πολιτική») αφορά στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της AS COMPANY Α.Ε. (στη συνέχεια «εταιρία») και συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων (Οδηγία ΕΕ 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17<sup>ης</sup> Μαΐου 2017) όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018, τροποποιήθηκε με το ν. 4587/2018 και ισχύει, καθώς και τις διατάξεις του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης.

## ΑΡΘΡΟ 2: ΠΟΙΟΥΣ ΑΦΟΡΑ

Η Πολιτική εφαρμόζεται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για το χρόνο που έχουν την ιδιότητα αυτή. Εφαρμόζεται επίσης στο Γενικό Διευθυντή και τον τυχόν αναπληρωτή του.

## ΑΡΘΡΟ 3. ΙΣΧΥΣ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Η πολιτική εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση των μετόχων και ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, εκτός εάν τροποποιηθεί με νεότερη απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Η πολιτική υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση, σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών (εφεξής Επιτροπή) θα εξετάζει σε ετήσια βάση και θα εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο, εάν απαιτείται τροποποίηση της πολιτικής, ιδίως λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών, καταθέτοντας κατά περίπτωση τις προτάσεις της για τις προτεινόμενες τροποποιήσεις. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα αποφαινεται επί των προτάσεων της Επιτροπής και θα υποβάλλει προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση τις ενδεικνυόμενες αλλαγές και το αναθεωρημένο κείμενο της Πολιτικής Αποδοχών.

## ΑΡΘΡΟ 4. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η Πολιτική Αποδοχών είναι συμβατή με την ισχύουσα νομοθεσία, τις καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η εταιρία, το Καταστατικό και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας. Η Πολιτική είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρίας: [www.asccompany.gr](http://www.asccompany.gr)

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων υποστηρίζει την οργάνωση και αποτελεσματική ολοκλήρωση της διαδικασίας και έχει την ευθύνη για το συντονισμό των εργασιών που προβλέπονται στη διαδικασία Αναγνώρισης και Αξιολόγησης Κινδύνων.

## ΑΡΘΡΟ 5. ΠΩΣ Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΣΦΕΡΕΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ, ΤΑ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Η Εταιρία αμείβει τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών, το επίπεδο της ευθύνης, τις γνώσεις, τις αρμοδιότητες και την εμπειρία εκάστου. Η πολιτική διασφαλίζει παράλληλα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό σχεδιασμό

της Εταιρίας, ώστε να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζόμενους.

Η Πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διοίκηση και σε καμία περίπτωση δεν οδηγεί στην παροχή κινήτρων για ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Στο πλαίσιο αυτό, οι αποδοχές σε καμία περίπτωση δεν συνδέονται με την επιδίωξη επίτευξης υπερβολικών στόχων και κερδών.

## ΑΡΘΡΟ 6. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Η Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας:

- Παρέχοντας ένα δίκαιο και εύλογο επίπεδο σταθερής αμοιβής, που επιτρέπει στα εκτελεστικά μέλη να εστιάσουν στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας.
- Εξισορροπώντας τις βραχυπρόθεσμες και τις μακροπρόθεσμες αμοιβές, προκειμένου να διασφαλίζεται η επικέντρωση σε βραχυπρόθεσμους στόχους που θα οδηγούν όμως στη δημιουργία αξίας μακροπρόθεσμα.
- Προσφέροντας, όταν κρίνεται αναγκαίο, βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με κριτήρια απόδοσης, τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα του εκτελεστικού μέλους με τα συμφέροντα της εταιρίας και των μετόχων.
- Συμπεριλαμβάνοντας, όταν κρίνεται αναγκαίο, μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με τη μορφή τίτλων, με μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης, τα οποία συνεισφέρουν στη δημιουργία αξίας.

Η Πολιτική Αποδοχών των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, βασίζεται στην αρχή της καταβολής ανταγωνιστικής, εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο αρμοδιοτήτων εκάστου. Σημαντικοί παράγοντες για τον καθορισμό των αποδοχών είναι οι γνώσεις και η εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων και σχεδίων της Εταιρίας. Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται περιοδικά, σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρίας καθώς και για τις τάσεις της αγοράς στο συγκεκριμένο θέμα (π.χ. με έρευνες αμοιβών και παροχών). Τα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη κατά την περιοδική επανεξέταση της Πολιτικής.

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό, όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμισή τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα, αλλά και τις συνθήκες της αγοράς.

Ο Γενικός Διευθυντής και τυχόν αναπληρωτής του εξομοιώνονται με εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

## ΑΡΘΡΟ 7. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Κατά τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς, όσον αφορά στις εταιρίες ανάλογου μεγέθους βάσει χρηματιστηριακής αξίας, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας, δομής και διεθνούς διάστασης. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σταθερές αμοιβές, οι οποίες αποσκοπούν στην ενεργή και ουσιαστική συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του ΔΣ και στις Επιτροπές της Εταιρίας. Μπορούν να λαμβάνουν πρόσθετη σταθερή αμοιβή για την άσκηση επιπλέον καθηκόντων, όπως αυτά του μη εκτελεστικού Αντιπροέδρου του Δ.Σ., του Προέδρου στις Επιτροπές της εταιρίας ή άλλων καθηκόντων, κατ' ανάθεση από το Δ.Σ., πάντοτε συμβατών με την ιδιότητά τους και τον Νόμο.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε προγράμματα παροχής κινήτρων και δεν προβλέπονται γι' αυτά επιδόματα, μεταβλητές αποδοχές, ή πρόσθετες αμοιβές (bonus), συναρτώμενες με την χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρίας, ώστε να διασφαλίζεται η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων και η δυνατότητά τους να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις της Διοίκησης, ιδίως όταν συνεπάγονται ανάληψη υπέρμετρου κινδύνου για την Εταιρία. Γενικά, οι αποδοχές καλύπτουν τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων και του ρόλου του κάθε μέλους.

## ΑΡΘΡΟ 8. ΟΡΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ – ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ Η ΠΑΡΟΧΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

8.1. Το ανώτατο ποσό των ετήσιων συνολικών αποδοχών των μελών του Δ.Σ. εγκρίνεται από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση, μετά από πρόταση του Δ.Σ., η οποία έχει λάβει υπόψη της εισήγηση της Επιτροπής. Δεν υφίσταται προκαθορισμένο επίπεδο ετήσιας αμοιβής ή αύξησης αυτής. .

8.2. Ειδικά όσον αφορά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, ως «σημαντική αμοιβή ή παροχή» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020, θεωρείται αυτή που πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή / και της φύσεως αυτής, ότι δύναται να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του μέλους.

Με βάση την αρχή της αναλογικότητας, τα ειδικά καθήκοντα που μπορεί να αναλάβει ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος, το μέγεθος της Εταιρίας και τις δραστηριότητές της, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία υπερβαίνει κατ' έτος και ανά μέλος, το ποσό των 30.000,00 €. Εφόσον ανατίθενται στο μέλος ειδικά πρόσθετα καθήκοντα, όπως αυτά του μη Εκτελεστικού Αντιπροέδρου του Δ.Σ. ή του Προέδρου Επιτροπής της Εταιρίας, η ετήσια αμοιβή του μέλους δύναται να διαμορφωθεί μέχρι το ποσό των 100.000,00 € στην

πρώτη περίπτωση και μέχρι το ποσό των 50.000,00 € στην δεύτερη, μετά από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης ή του Δ.Σ. κατ' εξουσιοδότηση αυτής, χωρίς να θεωρείται ότι επηρεάζεται η ανεξαρτησία του.

Σε κάθε περίπτωση η εκάστοτε αμοιβή δεν επιτρέπεται να δημιουργεί επιχειρηματική ή οικονομική σχέση εξάρτησης του Μέλους με την Εταιρία, κατά την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 Ν. 4706/2020, δυνάμενη να επηρεάσει τις αποφάσεις, την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

## ΑΡΘΡΟ 9. ΓΕΝΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ - ΑΠΟΚΛΙΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

9.1. Η Εταιρία δεν καταβάλλει καταρχήν μεταβλητές αποδοχές. Μπορεί όμως να αποφασιστεί η καταβολή τέτοιων αποδοχών, βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων, οι οποίες θα συνδέονται με τις ατομικές επιδόσεις του δικαιούμενου και με την θετική οικονομική πορεία της Εταιρίας και του Ομίλου. Στην απόφαση για χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να προβλέπονται, μεταξύ άλλων, η διάρκειά τους, οι προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής τους, καθώς και οι προϋποθέσεις ανάκτησής τους. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να αφορούν στα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

9.2. Οι αμοιβές στα μέλη του Δ.Σ. μπορούν να καταβάλλονται από τα κέρδη της χρήσης ή σωρευμένα κέρδη προηγούμενων χρήσεων, με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, με τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο Ν. 4548/2018.

9.3. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η απόκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό κριθεί απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας στο σύνολο τους και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητα της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται, να αιτιολογείται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

## ΑΡΘΡΟ 10. ΔΙΑΦΟΡΑ

### 10.1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Δ.Σ.

Για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής συμβατικής σχέσης, όπως (ενδεικτικά) σύμβαση εργασίας, έργου υπηρεσιών ή εντολής, αυτές καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον αμείβονται ως στελέχη/εργαζόμενοι της Εταιρίας, δεν δικαιούνται άλλη πρόσθετη αμοιβή ή αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ.

### 10.2. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΘΗΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Δ.Σ.

Η διάρκεια θητείας των μελών στο Δ.Σ. ορίζεται από το καταστατικό και τα μέλη είναι ελεύθερα επανεκλέξιμα, υπό τους περιορισμούς που ορίζονται από τον Νόμο, με βάση την

ιδιότητα εκάστου εξ αυτών. Καθ' όλη της διάρκειας της θητείας τους, τα μέλη υπάγονται στην παρούσα Πολιτική.

### 10.3. ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΙΔΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΜΕΛΟΥΣ

Για τα εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ., εφόσον συνδέονται με σχέση εργασίας με την Εταιρία, ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με τη λήξη της εργασιακής τους σύμβασης.

Για τα λοιπά εκτελεστικά μέλη, καθώς και για τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., δεν προβλέπεται οποιαδήποτε αποζημίωση ή εν γένει παροχή, μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο παύση της ιδιότητάς τους, ως μελών.

### 10.4. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Η Εταιρία κατά την έγκριση της παρούσας πολιτικής, διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί από την Εταιρία έναντι των υφιστάμενων μελών του Δ.Σ., πριν την ημερομηνία της έγκρισής της.

### 10.5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΠΙ ΜΗ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 11 περ. β) του ν. 4706/2020, η Επιτροπή Αποδοχών διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου.

### ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΤΑΙΡΙΑΣ:

Αποδοχές	Εφαρμογή	Ανώτατα όρια και σύνδεση με την απόδοση
<b>Σταθερές αποδοχές</b>	Οι αποδοχές επανεξετάζονται ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.	Η αύξηση, σε περίπτωση που δοθεί, είναι ελεύθερη, λαμβανομένης υπόψη της μέσης αύξησης για το σύνολο των εργαζομένων. Λαμβάνονται επίσης ιδιαίτερα υπόψη: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η απόδοση της Εταιρείας</li> <li>• Η απόδοση του στελέχους</li> <li>• Οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά</li> <li>• Ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του στελέχους</li> <li>• Τα ποσοστά του πληθωρισμού</li> </ul>
<b>Μεταβλητές αποδοχές</b>	Η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα	Οι μεταβλητές αποδοχές είναι το μέρος των αμοιβών, των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που δύναται να

	<p>παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος.</p> <p>Στο τέλος της χρήσης η Επιτροπή αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί. Οι μεταβλητές αποδοχές αποτελούν οικειοθελή παροχή και δίδονται πάντοτε υπό την επιφύλαξη ανάκλησής τους για το μέλλον.</p>	<p>καταβάλλει η Εταιρία, συνδυάζοντας την απόδοση τους αναφορικά με το βαθμό επίτευξης στόχων, προσωπικών και εταιρικών.</p> <p>Ενδεικτικά κριτήρια:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Επίτευξη στόχου κύκλου εργασιών</li> <li>• Επίτευξη στόχου κερδοφορίας</li> <li>• Επίτευξη στόχου μεριδίου αγοράς</li> </ul>
<b>Ασφάλιση αστικής ευθύνης</b>	<p>Η Εταιρία παρέχει ασφάλιση αστικής ευθύνης σε όλα τα μέλη του Δ.Σ., για την προστασία των μελών του έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας υπό την συγκεκριμένη ιδιότητα.</p>	<p>Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται συνολικά στα 4 εκ ευρώ.</p>
<b>Άλλες παροχές</b>	<p>Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές, όπως η ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, εταιρικό αυτοκίνητο/ επίδομα αυτοκινήτου και η κάρτα καυσίμων. Αυτονόητα δεν αποτελούν αποδοχές οι καλύψεις των πάσης φύσεων εξόδων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων των Μελών και καλύπτει η εταιρία.</p>	<p>Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις λοιπές παροχές που μπορούν να χορηγηθούν σε Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.</p>

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	18/12/2019	1 <sup>η</sup> Έκδοση της Πολιτικής Αποδοχών	Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας στις 18/12/2019
2	26/11/2021	1η Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών	Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας στις 26/11/2021