

Τακτική Γενική Συνέλευση Των Μετόχων της Ανώνυμης Εταιρίας
**«ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε - ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ
ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**

Αριθ. Γ.Ε.ΜΗ. 036116616000

Δευτέρα, 8 Ιουνίου 2020

Πολιτική Αποδοχών
ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε.

Ως προτείνεται προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 08.06.2020

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή.....	3
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	4
3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου.....	5
3.1. Γενικά.....	5
3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	5
3.3. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.....	6
3.3.1. Σταθερές Αποδοχές.....	6
3.3.2. Μεταβλητές Αποδοχές.....	8
4. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών.....	11
4.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.....	11
4.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών.....	11
5. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν.....	13
5.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών.....	13
5.2. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών.....	14
5.3. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών.....	15
6. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής.....	16
6.1. Ισχύς.....	16
6.2. Δημοσιότητα.....	16

1. Εισαγωγή

Η εταιρία «**ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε - ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» [εφεξής η «**Εταιρία**»] θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές αφενός των μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου και αφετέρου του Διευθύνοντος Συμβούλου της, του Γενικού της Διευθυντή, αν υπάρχει, και των αναπληρωτών τους, [εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**»], οι οποίοι είναι έτσι δομημένοι ώστε να συνεισφέρουν στη διαρκή προώθηση της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρίας, στην ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας και στη βιωσιμότητα αυτής, χωρίς όμως να παραβλέπουν και τη βραχυπρόθεσμη κερδοφορία της Εταιρίας, με όριο, βέβαια, την πρώτητιση ανάγκη για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρίας.

Η Πολιτική Αποδοχών, επομένως, αποσκοπεί στην ενίσχυση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρίας και ειδικότερα στην προώθηση του εταιρικού συμφέροντος, μέσω της επίτευξης των στόχων και των συμφερόντων των μετόχων της, αλλά και των λοιπών εμπλεκομένων στην Εταιρία μερών, στο βαθμό που τα δεύτερα δεν προτάσσονται έναντι των πρώτων. Ακόμη, θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η επιτροπή αποδοχών της Εταιρίας [εφεξής η «**Επιτροπή Αποδοχών**»] καθώς και η διεύθυνση προσωπικού της Εταιρίας [εφεξής η «**Διεύθυνση Προσωπικού**»] για τις διάφορες στρατηγικές και πολιτικές αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρία, ως προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ώστε να υφίσταται μία σύμπλευση αυτών με τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας, καθώς και με τα εκάστοτε ισχύοντα μισθολογικά και εργασιακά δεδομένα στον κλάδο δραστηριοποίησής της.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που υιοθετεί η Εταιρία προκειμένου η τελευταία να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του Ν. 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρίες, του Ν. 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση, καθώς και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τον Διευθύνοντα Σύμβουλό της και τυχόν Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας.

Ειδικότερα, το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρίας, άμεσα ή έμμεσα:

1. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
2. Τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τυχόν αναπληρωτή του.
3. Τυχόν – άλλο – Γενικό Διευθυντή¹.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό (1), (2) και (3) και πρόσωπα από την Εταιρία. Όπου στην παρούσα γίνεται αναφορά μόνο στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή και ειδικότερα στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εννοείται οι οικείες ρυθμίσεις πως αφορά και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή και σε τυχόν άλλον Γενικό Διευθυντή.

Λαμβάνεται μνεία για όλες τις μορφές αποδοχών, όπως:

- χρήματα,
- μετοχές,
- δικαιώματα προαίρεσης,
- έξοδα παράστασης καθώς και η
- χορήγηση οικειοθελών παροχών προς τα ανωτέρω υπό (1), (2) και (3) πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια, υπό την αμέσως παρακάτω επιφύλαξη.

Στις παραπάνω αποδοχές δεν περιλαμβάνονται παροχές κατά το μέρος που δε συνιστούν αποδοχές και αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως και άλλως ενδεικτικώς έξοδα μετακίνησης, βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.

¹ Να σημειωθεί πως δεν υφίσταται τέτοιο πρόσωπο κατά τη στιγμή θέσπισης της παρούσας και κατ' αποτέλεσμα η Πολιτική Αποδοχών δεν έχει πεδίο εφαρμογής ως προς τέτοιο πρόσωπο κατά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Γενικά

Οι σταθερές αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα 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 Εταιρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής αξίας της Εταιρίας, και να δημιουργεί μεγάλη ψαλίδα με τους μισθολογικούς όρους και του όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, κατά τα παραπάνω, εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό, αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο, εφόσον τούτο κρίνεται σκόπιμο – μέσω σχετικών ερευνών που ανά καιρούς διεξάγονται. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται, μεταξύ άλλων, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών του αποδοχών. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Υψηλότερες αποδοχές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και την ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Ειδικότερα, η Εταιρία κατά τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, έλαβε υπόψιν της τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της. Συγκεκριμένα, λαμβανομένων κυρίως υπόψιν: (α) του μέσου όρου των μηναίων αποδοχών του συνόλου των εργαζομένων της συναρτήσει του ωραρίου αυτών, (β) του ακαδημαϊκού τους υποβάθρου, (γ) της επαγγελματικής τους εμπειρίας και (δ) της βαρύτητας της θέσης τους και των ευθυνών που αυτή συνεπάγεται, η Εταιρία διαμόρφωσε ανάλογα την παρούσα πολιτική αποδοχών, ώστε να μη δημιουργείται αδικαιολόγητο χάσμα μεταξύ των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων της επιχείρησής της και των Μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου. Στόχο, αποτελεί παράλληλα, το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς, λαμβανομένου υπόψιν κάθε φορά ενός συγκρίσιμου δείγματος.

3.2. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές και τυχόν λοιπές αποζημιώσεις, των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης και διαμορφώνονται με βάση το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές αυτού, καθώς και για την εν γένει εκπλήρωση των μη εκτελεστικών καθηκόντων τους. Η Γενική Συνέλευση μπορεί, επίσης, να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Σε περίπτωση που εγκριθείσα αμοιβή υπολείπεται του προκαταβληθέντος ποσού, το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να επιστρέψει το υπερβάλλον, η δε διοίκηση της Εταιρίας οφείλει να πράξει προς τούτο τα δέοντα.

Έτσι, ως προς τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του, καθώς και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται, λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή, η οποία αναφέρεται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων. Το πληρωτέο ποσό διαμορφώνεται βάσει του συνολικού χρόνου συμμετοχής του κάθε μέλους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, καθώς και από το χρόνο που έκαστο εξ αυτών αφιέρωσε για την εν γένει εκτέλεση των καθηκόντων του (λ.χ. ιδιαίτερες συναντήσεις μεταξύ Μη Εκτελεστικών Μελών για την επισκόπηση της δράσης των εκτελεστικών μελών ως προς τα εταιρικά ζητήματα).

Ομοίως, σε περίπτωση Μη Εκτελεστικού Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, αυτός λαμβάνει βασική ετήσια αμοιβή για την υλοποίηση των καθηκόντων του.

Επιπροσθέτως, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να λαμβάνουν επιπλέον σταθερό ποσό για τυχόν πρόσθετες ευθύνες, όπως λ.χ. η προεδρία και η συμμετοχή σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο εξίσου εγκρίνεται με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς μεταβλητών αποδοχών, συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση της Εταιρίας.

3.3. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Το σύνολο των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη, ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, και συγκεκριμένα:

1. **Σταθερές αποδοχές**, που αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξαρτήτως τυχόν κριτηρίων επιδόσεως.
2. **Μεταβλητές αποδοχές**, που επιβραβεύουν τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την απόδοση τους και καθορίζονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, τα οποία ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας.

3.3.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να είναι ανταγωνιστικές, προκειμένου να επιτυγχάνεται η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρία, χωρίς όμως αυτό να λειτουργεί σε βάρος της βιωσιμότητας και της μακροπρόθεσμης οικονομικής της αξίας και να δημιουργεί μεγάλη και κυρίως αδικαιολόγητη ψαλίδα σε σχέση με τους όρους εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας, σύμφωνα με τα ως άνω υπό 3.1. εκθεθέντα.

Αναφορικά με τις μεταβλητές αποδοχές, η Εταιρία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των εργαζομένων βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων, ποσοτικών και ποιοτικών στόχων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας, ως αναλύεται παρακάτω υπό 3.3.2.

Συνεπώς και σχετικά με τις σταθερές τους αποδοχές, τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, δυνάμει σχετικής απόφασης της Εταιρίας, όταν τούτο κρίνεται σκόπιμο σε μία εταιρική χρήση και ιδίως όταν τα πρόσωπα αυτά δεν διατηρούν κάποια επιπλέον σχέση με την Εταιρία. Οι εν λόγω σταθερές αποδοχές τους διαμορφώνονται βάσει του χρόνου που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές αυτού, εφόσον επιτρέπεται αυτή από το νόμο και τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετεί η Εταιρία, καθώς και του χρόνου που αφιερώνουν για τη διαχείριση των διάφορων εταιρικών υποθέσεων και συνίστανται σε βασική ετήσια αμοιβή.

Οι σταθερές αυτές αμοιβές των Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, ή με τραπεζική κατάθεση σε λογαριασμό αυτών και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα έως την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

Σε περίπτωση που εγκριθείσα αμοιβή υπολείπεται του προκαταβληθέντος ποσού, το Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να επιστρέψει το υπερβάλλον, η δε διοίκηση της Εταιρίας οφείλει να πράξει τα δέοντα προς την επιστροφή σε αυτήν του υπερβάλλοντος ποσού.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν ταυτόχρονα και διευθυντικές θέσεις στην Εταιρία δεν λαμβάνουν παράλληλα αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά τα ως άνω και το σύνολο των σταθερών αποδοχών τους διαμορφώνεται από το άθροισμα της ανωτέρω βασικής ετήσιας αμοιβής και της συμφωνηθείσας αμοιβής στο πλαίσιο των επιμέρους συμβάσεων μεταξύ της Εταιρίας και αυτών, ή και συνδεδεμένων με αυτούς προσώπων κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 4308/2014, για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, οι οποίες καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρία διατηρεί σύμβαση με ένα (1) Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του Ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου	Διάρκεια Σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης καταγγελίας	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας της σύμβασης	Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης
Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ & Οικονομικός Διευθυντής	Αορίστου Χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.	Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρίας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Μονομερής καταγγελία σύμβασης από το στέλεχος, εγγράφως εντός της από το νόμο οριζόμενης προθεσμίας.	Η Εταιρία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Εφόσον η παραπάνω σύμβαση δε δημιουργεί ιδιαίτερες υποχρεώσεις σε βάρος της Εταιρίας πέραν από τις συνήθεις, καθώς βάσει του ύψους των αποδοχών, της οικονομικής κατάστασης και της εμπορικής δραστηριότητας της Εταιρίας, όπως επίσης και του είδους των αναγκών που καλύπτονταν με αυτές, δεν εξέρχονται των ορίων των τρεχουσών συναλλαγών αυτής, δεν υπόκεινται στην έγκριση του εκάστοτε αρμοδίου εταιρικού οργάνου. Με βάση ειδική εσωτερική διαδικασία, θεσπισθείσα από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, αξιολογείται περιοδικά από αυτό, κατά τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, το κατά πόσον (εξακολουθούν να) πληρούνται οι συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Η Εταιρία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δε συνδέεται με την Εταιρία με σύμβαση.

3.3.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δυνητικά μπορεί να δώσει η Εταιρία στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαρτάται από την απόδοση αυτών σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να ανταποκρίνονται και να κατατείνουν τόσο προς τη μεσοπρόθεσμη και όσο και τη μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, έχοντας ως απώτερο στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων της Εταιρίας, της

ίδιας της Εταιρίας και των μετόχων της, και εξασφαλίζοντας τη μη ανάληψη υπέρμετρων κινδύνων ή και τη μη επιδίωξη αποκλειστικά βραχυπρόθεσμου οφέλους.

Τα σημαντικότερα εκ των κριτηρίων διαμόρφωσης των μεταβλητών αποδοχών δύναται να είναι, ενδεικτικώς, η κερδοφορία (κέρδη μετά φόρων) της Εταιρίας, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων της και το σύνολο εσόδων από τη δραστηριότητα της Εταιρίας.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν καταρχήν μεταβλητές αποδοχές, δεδομένου ότι τα οικονομικά δεδομένα της Εταιρίας, κατά τη χρονική στιγμή θέσπισης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, δεν το επιτρέπουν. Πλην, όμως, αυτό δεν αποκλείει τη χορήγηση σε αυτούς μεταβλητών αποδοχών κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας και δεν απαιτεί κάποια τροποποίηση αυτής. Έτσι, η Εταιρία δύναται να αποφασίζει ανά εταιρική χρήση, ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων μπορεί να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών, έχουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά ως ακολούθως:

- Προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως. Εν προκειμένω αξιολογούνται η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους.
- Λειτουργικά κέρδη χρήσεως.
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία.
- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως λ.χ. ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρίας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο.

Εντούτοις, εφόσον η Εταιρία αποφασίσει ότι τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μπορούν να επιβραβευθούν, μέσω της καταβολής σε αυτά μεταβλητών αποδοχών, αναλόγως με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις τόσο της Εταιρίας, όσο και των μονάδων/διευθύνσεων στις οποίες απασχολούνται, τότε, τουλάχιστον: (α) θα πρέπει να καθοριστεί από την Εταιρία ο τρόπος υπολογισμού τους και ο χρόνος καταβολής τους, (β) εφόσον αποφασιστεί διάθεση μετοχών, τότε θα πρέπει να καθοριστεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με βάση το άρθρο 113 του Ν. 4548/2018 και (γ) εφόσον αποφασιστεί να χορηγηθούν μεταβλητές αποδοχές, θα προβλεφθούν συγκεκριμένες, και σε συμπλήρωση των παρακάτω υπό 5.2. προβλεπομένων, προϋποθέσεις αναβολής της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και προϋποθέσεις ανάκτησης των μεταβλητών αποδοχών (clawback).

Η Εταιρία, δυνάμει σχετικής καταστατικής ρύθμισης, έχει προβλέψει τη δυνατότητα της Γενικής Συνέλευσης όπως αποφασίσει την αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και του Διευθύνοντος Συμβούλου της, η οποία θα συνίσταται σε συμμετοχή

στα καθαρά κέρδη εταιρικής χρήσεως της Εταιρίας, κατ' άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018, και δη το προκύπτον υπόλοιπο αυτών που απομένει μετά την αφαίρεση των νομίμων κρατήσεων για το τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος στους μετόχους. Η Τακτική Γενική Συνέλευση στην εν λόγω απόφασή της, θα πρέπει να καθορίσει το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται κατ' αρχάς η παροχή κινήτρων στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε αυτά να μην περιορίζονται σε μία τυπική διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων, αλλά να ενδιαφέρονται και για την κερδοφορία της Εταιρίας. Ο τρόπος αυτός αμοιβής εξυπηρετεί και τη διάρθρωση των κεφαλαίων της Εταιρίας, καθώς δεν οδηγεί σε μείωση της εταιρικής περιουσίας, όταν η Εταιρία δεν εμφανίζει κέρδη, με παράλληλη αποφυγή του φαινομένου να αμείβονται, με συνέπεια της μείωσης της εταιρικής περιουσίας, πρόσωπα που δεν κατάφεραν να οδηγήσουν την Εταιρία σε κερδοφορία, ενώ την ίδια χρονική στιγμή οι μέτοχοι που έχουν επενδύσει στην Εταιρία τα κεφάλαιά τους, να μένουν χωρίς καμία απολαβή.

Κατά τα λοιπά δεν υφίστανται, κατά τη θέσπιση της παρούσας, δικαιώματα συμμετοχής των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρίας, πλην όμως η Εταιρία δύναται να θεσπίσει τέτοιο πρόγραμμα διάθεσης μετοχών της, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.

4. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών και περιπτώσεις αναβολής και ανάκτησης αυτών

4.1. Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Στις περιπτώσεις καταβολής στα υποκείμενα στην παρούσα πρόσωπα μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρία θα πρέπει να φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά, κατά τρόπο που οι αποδοχές των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας να μην λειτουργούν σε βάρος αφενός και κυρίως της διαρκούς προώθησης του εταιρικού συμφέροντος και της μακροχρόνιας βιωσιμότητας της Εταιρίας και αφετέρου και δευτερευόντως της βραχυπρόθεσμη, πλην επιθυμητής, κερδοφορίας της Εταιρίας, σε σημείο που η δεύτερη να μην προτάσσεται έναντι των πρώτων στόχων.

Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που αυτές χορηγούνται, θα πρέπει να τίθενται από την Εταιρία συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου της Εταιρίας.

4.2. Περιπτώσεις αναβολής και μη καταβολής/ επιστροφής μεταβλητών αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει, κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών, την εφαρμογή ρυθμίσεων αρνητικής αμοιβής (malus) ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών ανεξάρτητα από τη μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημία, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρίας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημία στη φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

Αναβολή καταβολής μεταβλητών αποδοχών

Σε περίπτωση που η οικονομική κατάσταση της Εταιρίας επιδεινώνεται σημαντικά, ιδιαίτερα δε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες καθίσταται αβέβαιη η ομαλή συνέχιση των δραστηριοτήτων της, αναβάλλεται, πλήρως ή μερικώς, η καταβολή των προγραμματισμένων μεταβλητών αποδοχών, μέχρι του χρονικού σημείου όπου η Εταιρία κρίνει ότι δύναται να καταβάλει τις εν λόγω μεταβλητές αποδοχές στους δικαιούχους αυτών.

Ομοίως, εάν το ποσοστό επίτευξης στόχων ανά μονάδα/διεύθυνση ένα έτος είναι αρνητικό τότε, για το συγκεκριμένο έτος, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της απόδοσης των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών.

Αν το επίπεδο ατομικής απόδοσης του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου χαρακτηριστεί ως ανεπαρκές τότε μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Προσωπικού σε συνεργασία με την Επιτροπή Αποδοχών και απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, υπάρχει η δυνατότητα ακύρωσης της καταβολής των τυχόν αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών του έτους.

Επίσης, αν προκύψει εκ των υστέρων, ότι οι λόγοι που οδήγησαν στην καταβολή ή κατοχύρωση των συγκεκριμένων μεταβλητών αποδοχών στο υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο ήταν εσφαλμένοι, τότε μπορεί να ακυρωθεί η καταβολή του συνόλου των αναβαλλόμενων αποδοχών που είχαν αρχικά υπολογιστεί.

Οι ρυθμίσεις αρνητικής αμοιβής (malus) δύνανται να εφαρμοστούν κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, ενώ για την επιστροφή αποδοχών (clawback) η Εταιρία δύνανται να εφαρμόσει τις ρυθμίσεις μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η διαδικασία αυτή επιφέρει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών.

Επιστροφή μεταβλητών αποδοχών (Clawback)

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι από δόλο ή άλλη εξίσου σοβαρή αιτία, παραπλανήθηκε η Εταιρία από υποκείμενο στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών πρόσωπο και του χορήγησε μεταβλητές αποδοχές, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να λάβει όλα τα νόμιμα μέσα για την ακύρωση ή επιστροφή οποιασδήποτε βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης μεταβλητής αμοιβής, που καταβλήθηκε. Τόσο με την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών σε διάστημα μεγαλύτερο του έτους, όσο και με την δυνατότητα επιστροφής των καταβληθέντων, αποσκοπείται η σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις σε βάθος χρόνου και όχι μόνο σε ετήσια βάση.

5. Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών και Αποφυγή Συγκρούσεων Συμφερόντων σχετιζόμενων με αυτήν

5.1. Γενικά: Διαμόρφωση και Εποπτεία Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο τις σκόπιμες ή και αναγκαίες αλλαγές στο περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών αυτής, προκειμένου αυτό με τη σειρά του να διαμορφώσει το τελικό περιεχόμενο αυτής και να υποβληθεί προς έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης. Η Επιτροπή Αποδοχών, κατά τη διαμόρφωση των κατευθυντηρίων γραμμών για το σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών και την περιοδική παρακολούθηση της εφαρμογής της, λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρίας.

Η Διεύθυνση Προσωπικού συνδράμει στη σύνταξη και τυχόν αναγκαία αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών, συντονίζοντας τη συμβολή των λοιπών διευθύνσεων και μονάδων της διοίκησης της Εταιρίας, που σχετίζονται με τον κλάδο των αποδοχών (λ.χ. τμήμα διαχείρισης κινδύνου, εσωτερικού ελέγχου και οικονομικού), προκειμένου να εξασφαλίζεται η ευθυγράμμιση και η συνέπεια της πολιτικής με τη συνολική λειτουργία της Εταιρίας. Επίσης, η Διεύθυνση Προσωπικού ενημερώνει ετησίως την Επιτροπή Αποδοχών για την κατανομή των ποσών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση ως έκτακτες αμοιβές και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την καταβολή αυτών.

Η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών αφενός μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση της Πολιτικής Αποδοχών σε σχέση με την ευθυγράμμισή της με τους κινδύνους που διατρέχει η Εταιρία, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρίας και αφετέρου εισηγείται διορθωτικές ενέργειες, σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από την Επιτροπή Ελέγχου, η οποία απολαμβάνει ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των σχετικών καθηκόντων της.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ισχύ για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον αυτής κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό

τους ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της τελευταίας. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά στις σταθερές, στις μεταβλητές αποδοχές ή και στις λοιπές παροχές.

5.2. Ειδικότερα: Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών

Μεταξύ των κυρίων καθηκόντων της Επιτροπής Αποδοχών συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, ώστε οι αποδοχές καθαυτές, αλλά και τα κριτήρια διαμόρφωσης αυτών, να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρίας, όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο και τις συνθήκες του τομέα δραστηριοποίησής της.

Αναφορικά με τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, η Επιτροπή Αποδοχών έχει τις κάτωθι βασικές αρμοδιότητες:

- Η υποβολή προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών.
- Ειδικότερα, η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την αμοιβή κάθε Εκτελεστικού Μέλους και του Διευθύνοντος Συμβούλου, στην περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται στην αμοιβή αυτών μεταβλητές αποδοχές, εφόσον χορηγούνται τέτοιες.
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο, όσον αφορά στο συνολικό μέγεθος των ετησίων μεταβλητών αποδοχών, εφόσον χορηγούνται τέτοιες.
- Η εξέταση και υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο και μέσω αυτού στην Γενική Συνέλευση (όταν τούτο απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών, εφόσον διατίθενται.
- Η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών, εφόσον δίδονται.
- Η τακτική επανεξέταση των αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου
- , καθώς και των όρων των συμβάσεων τους με την Εταιρία, όπου υπάρχουν.
- Η εξέταση των παρεχόμενων δια της ετησίας έκθεσης αποδοχών πληροφοριών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.
- Διατύπωση προτάσεων προς το Διοικητικό Συμβούλιο ως προς την ανάγκη για εκ νέου έγκριση της παρούσας από τη Γενική Συνέλευση, λόγω του ότι έχει τυχόν σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες αυτή καταρτίστηκε.

Η ανωτέρω καταγραφή των κυρίων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Αποδοχών δεν είναι εξαντλητική.

Η Επιτροπή Αποδοχών συνέρχεται τακτικά και τουλάχιστον τρεις (3) φορές ανά έτος, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της.

Η Επιτροπή Αποδοχών μπορεί να ζητά τις υπηρεσίες εξωτερικού συμβούλου και ως εκ τούτου θα πρέπει να της από την Εταιρία παρέχονται επαρκή κονδύλια για τον σκοπό αυτόν.

5.3. Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων προσώπων που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, θα πρέπει από μέρους της Επιτροπής Αποδοχών, αφενός να εντοπίζεται, να χαρακτηρίζεται και να αξιολογείται το εκάστοτε τυχόν ανακύπτον περιστατικό σύγκρουσης συμφερόντων και αναλόγως της σημαντικότητάς του (materiality) και αφετέρου, να υποδεικνύεται ενδεικτικώς και κατά περίπτωση: η απαγόρευση στα εμπλεκόμενα πρόσωπα συμμετοχής σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με το θέμα του περιστατικού, η εξαίρεσή τους από επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα, ο περιορισμός πρόσβασής τους σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό, όπως και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων τους σε άλλα πρόσωπα.

6. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών και Δημοσιότητα αυτής

6.1. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από την τακτική Γενική Συνέλευση της 8ης Ιουνίου 2020 και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκριση αυτή, εκτός εάν στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασιστεί η τροποποίησή της. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον της Γενικής Συνέλευσης κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες αυτή καταρτίστηκε, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

6.2. Δημοσιότητα

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης επί αυτής, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας στο σύνδεσμο www.kerpenos.gr, χωρίς χρέωση, για όσο διάστημα παραμένει σε ισχύ.