



# ΟΜΙΛΟΣ ΙΝΤΕΑΛ ΑΒΕΕΔΕΣ

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ

## ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018 (Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

προς έγκριση από την Έκτακτη Γενική Συνέλευσης της 30.06.2021

Θεσπίζεται από τον ΟΜΙΛΟ ΙΝΤΕΑΛ ΑΒΕΕΔΕΣ (εφεξής «Εταιρεία») πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 «περί Ανωνύμων Εταιριών» και του άρθρου 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών αποτελεί τροποποίηση της από 27/07/2020 εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών από την γενική συνέλευση, όπως αυτή εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την 1η Ιουνίου 2021. Το Διοικητικό Συμβούλιο την υποβάλλει προς έγκριση στην Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Ν.4548/2018, η οποία θα πραγματοποιηθεί την 30η Ιουνίου 2021.

Τα Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δε συμμετείχαν στην ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας εξασφαλίζοντας την ευθυγράμμιση της με τις αρχές της έτσι ώστε να αποτρέπει σύγκρουση συμφερόντων τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών. Στην αναθεώρηση πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών κατά τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο, υποβάλλει πρόταση τροποποίησης προς τη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

### Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά οι παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους. Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών – εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και δίνει κίνητρο στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας να δρουν προς όφελος του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του λειτουργεί με βάση τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τις λοιπές διαδικασίες της Εταιρείας. Η παρούσα πολιτική αποδοχών περιλαμβάνει, τα ισχύοντα για τον καθορισμό των αποδοχών και λοιπών παροχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προκειμένου η Γενική Συνέλευση των μετόχων να αποφασίζει αιτιολογημένα επί αυτών.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρείας, λαμβάνοντας ως τόση υπόψη μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερόμενων μερών, όπως είναι οι υπάλληλοι.

Η Πολιτική Αποδοχών διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας <https://idealgroup.gr/>

**Πως η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας**

Πρωταρχικό μέλημα της Πολιτικής Αποδοχών είναι να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της σύμφωνα με το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών αποσκοπώντας στην προσέλκυση των κατάλληλων στελεχών για την εκάστοτε θέση, συνυπολογίζοντας το επίπεδο ευθύνης, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται, διασφαλίζοντας παράλληλα την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας, ώστε να δημιουργεί αξία για τους μετόχους της και τους εργαζόμενους.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται με στόχο την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων 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 τη συνεχή δημιουργία αξίας.

Η Πολιτική Αποδοχών προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να εναρμονίσει περισσότερο τα συμφέροντά τους με εκείνα της Εταιρείας καθώς τα απαιτούμενα κριτήρια βασίζονται στους δείκτες της μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας. Επίσης, παρέχει μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με αντάλλαγμα είτε με τη μορφή τίτλων είτε με τη μορφή μετρητών, με μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης, τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα των Εκτελεστικών Μελών με τα συμφέροντα των μετόχων όσον αφορά τη δημιουργία αξίας.

Η Πολιτική Αποδοχών δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 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.

### **Πως ελήφθησαν υπόψη κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας**

Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο προσωπικό για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διασφαλίζονται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη δομή και τις πρακτικές των αποδοχών των εργαζομένων εντός της Εταιρείας αλλά και των θυγατρικών της, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές και η δομή των αποδοχών είναι όσο το δυνατόν πιο ομοιόμορφες εντός της Εταιρείας και του ομίλου, αναγνωρίζοντας ότι η δομή των αποδοχών για τα Εκτελεστικά Μέλη είναι κατ' ανάγκη διαφορετική από αυτήν των κατώτερων ιεραρχικά στελεχών, λόγω της θέσης και της συμβολής τους στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων της Εταιρείας και του ομίλου. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνεται για τις τάσεις των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας και του ομίλου, συμπεριλαμβανομένων του μέσου όρου αυξήσεων στις αποδοχές καθώς και τυχόν σχετικά οικονομικά στοιχεία όπως ο πληθωρισμός, ώστε να συνεκτιμηθούν κατά την εφαρμογή της Πολιτικής. Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών δεν δύνανται να συγκριθούν με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αναλύεται ως εξής:

- Ετήσιες Σταθερές αποδοχές: Αφορούν τον ετήσιο μισθό, ενώ δεν προβλέπεται αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.  
Η ετήσια σταθερή αμοιβή καθορίζεται σύμφωνα με τους όρους της αντίστοιχης ατομικής σύμβασης εργασίας και υπόκεινται σε όλες τις νόμιμες κρατήσεις και επιβαρύνσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, ωστόσο οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Στην ψηφοφορία του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμετέχουν τα Εκτελεστικά Μέλη.
- Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών: το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει τα κριτήρια απόδοσης για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική για το συγκεκριμένο έτος. Οι ετήσιες μεταβλητές αμοιβές για την επίτευξη του 100% των στόχων δεν μπορεί να ξεπερνά το 100% των ετήσιων μικτών αποδοχών του στελέχους. Οι στόχοι που τίθεται βασίζονται σε οικονομικά κριτήρια, ενδεικτικά αναφέρεται το EBITDA και τα έσοδα πωλήσεων αλλά και σε ποιοτικά κριτήρια.
- Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης: Η Εταιρεία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ. ευρώ για το σύνολο των αξιώσεων και για όλους τους ασφαλισμένους σωρευτικά, το όριο αυτό μπορεί να τροποποιηθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Άλλες παροχές: Περιλαμβάνονται ενδεικτικά παροχές όπως ιδιωτική ασφάλιση ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, εταιρικό αυτοκίνητο και έξοδα κίνησης, πρόγραμμα τηλεφωνίας και λοιπές παροχές. Ενίοτε, μπορεί να παρέχονται πρόσθετες παροχές εφόσον κρίνεται απαραίτητο και σε εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την Πολιτική της Εταιρείας. Η Εταιρεία καταβάλλει τυχόν δαπάνες οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Πρόγραμμα διάθεσης μετοχών: η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει σύμφωνα με το άρθρο 113 Ν.4548/2018, πρόγραμμα διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, εφόσον το σύνολο της ονομαστικής αξίας των προς διάθεση μετοχών δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία λήψης της απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση.
- Δωρεάν διάθεση μετοχών: η Εταιρεία μπορεί να θεσπίσει, κατ' άρθρο 114 Ν.4548/2018, πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της εταιρείας, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτήν εταιρειών κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν.4308/2014, εφόσον η ονομαστική αξία των προς διάθεση μετοχών, αθροιζόμενη με την

ονομαστική αξία των μετοχών που ενδέχεται να διατεθούν με βάση τυχόν εκκρεμή δικαιώματα προαίρεσης απόκτησης μετοχών του άρθρου 113 Ν. 4548/2018, δεν υπερβαίνει συνολικά το ένα δέκατο (1/10) του κεφαλαίου, που είναι καταβεβλημένο κατά την ημερομηνία απόφασης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου για τη θέσπιση του προγράμματος. Ως δικαιούχοι μπορούν να ορισθούν και πρόσωπα που παρέχουν στην Εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση.

Αναφορικά με τα ανωτέρω προγράμματα διάθεσης μετοχών με την μορφή δικαιώματος προαίρεσης και της δωρεάν διάθεσης, διευκρινίζεται ότι δύναται να λειτουργήσουν συνδυαστικά μεταξύ τους ή και μεμονωμένα.

### **Η Πολιτική Αποδοχών των μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς όσον αφορά εταιρείες ανάλογου μεγέθους και δομής. Η Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζεται στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλύεται ως εξής:

- **Σταθερές αποδοχές:** Στα Μη Εκτελεστικά μέλη καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες αφορούν την ετήσια αμοιβή τους για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των υφιστάμενων επιτροπών και δεν συναρτάται με την απόδοση της Εταιρείας. Για αυτόν ακριβώς το λόγο, τα Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές συνδεδεμένες με την απόδοση της Εταιρείας ή τυχόν με μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με την μετοχή της Εταιρείας. Το ανώτατο ποσό των συνολικών ετήσιων σταθερών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών υπόκεινται στις νόμιμες παρακρατήσεις και επιβαρύνσεις, ως αυτές προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.
- **Ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης:** Η Εταιρία παρέχει ασφάλιση ευθύνης στελεχών διοίκησης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προστασία των μελών έναντι οποιασδήποτε ατομικής ευθύνης που ενδεχομένως προκύψει ενεργώντας με την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η μέγιστη αποζημίωση ορίζεται σε 2 εκ. ευρώ για το σύνολο των αξιώσεων και για όλους τους ασφαλισμένους σωρευτικά.
- **Λοιπές παροχές** δύναται να παρέχονται σε Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αναλόγως πρόσθετων καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί, με σκοπό την επίτευξη των στρατηγικών σχεδίων της Εταιρείας. Δεν ορίζεται ανώτατο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς αυτές εναρμονίζονται με τις πρακτικές της αγοράς και την Πολιτική της Εταιρείας.

Η Εταιρία δύναται να αποζημιώνει τυχόν επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

### **Συμβάσεις εργασίας της Εταιρείας με εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου**

Η διάρκεια θητείας των εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο ορίζεται σε έξι έτη, με δυνατότητα επανεκλογής, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας. Η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό αυτή τους την ιδιότητα θα καθορίζεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο πριν από τη συνομολόγησή τους. Οι υπάρχουσες συμβάσεις εργασίας των Εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση λήξης υφιστάμενης σύμβασης εργασίας με εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η καταβολή αποζημίωσης πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας η Εταιρεία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί επίσης να εγκρίνει επιπρόσθετα κίνητρα και αποζημιώσεις.

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη Δ.Σ. πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος αυτής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών που στηρίζονται σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις, εάν ανακύψουν, θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών.

### Αποδοχές από Συνδεδεμένες & Θυγατρικές Επιχειρήσεις της Εταιρείας

Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας που ταυτόχρονα τυγχάνει και εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου των θυγατρικών της εταιρειών δύναται να διατηρήσει την σύμβαση εργασίας του με θυγατρική εταιρεία. Οι αμοιβές που λαμβάνει συμπεριλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών της Εταιρείας και εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της καθώς και από την Γενική Συνέλευση των μετόχων. Το σύνολο των αποδοχών του εκτελεστικού μέλους καθώς και το σύνολο των παροχών από όλες τις εταιρείες (θυγατρικές και μητρική) δεν δύναται να υπερβαίνει τις εγκεκριμένες αποδοχές του από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.

### Πολιτική Προσλήψεων

Σε περίπτωση πρόσληψης Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ο προσδιορισμός επιπλέον αμοιβών μπορεί να καταστεί απαραίτητος αντικαθιστώντας, για παράδειγμα, εκκρεμείς ανταμοιβές προγραμμάτων μακροπρόθεσμων κινήτρων. Τα νεοεισερχόμενα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν το ίδιο ποσό ετήσιων αποδοχών με τα υπόλοιπα Μη Εκτελεστικά και Ανεξάρτητα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοίχως, ξεκινώντας από το μήνα που εκλέγονται μέχρι το τέλος του έτους, αποσκοπώντας στο να διασφαλιστεί ότι οι εγκεκριμένες ετήσιες αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου θα παραμείνουν αμετάβλητες.

### Αποκλίσεις από την Πολιτική Αποδοχών

Σε ειδικές περιπτώσεις το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να επιτρέψει - προσωρινά - ειδικές εξαιρέσεις από την Πολιτική Αποδοχών. Οι αμοιβές αυτές μπορούν να ισχύσουν μόνο στην περίπτωση που το Διοικητικό Συμβούλιο, αποφασίσει ότι είναι προς το μακροπρόθεσμο όφελος της Εταιρείας, ότι διασφαλίζει τη βιωσιμότητά της και παράλληλα είναι προς όφελος των μετόχων της. Όλες οι έκτακτες αποδοχές πρέπει να εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με το σχετικό νομικό πλαίσιο και να συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση Αποδοχών, η οποία υποβάλλεται προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας.