

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Γρ. Σαράντης Α.Β.Ε.Ε.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	Εισαγωγή	3
1.1	Σκοπός.....	3
1.2	Πεδίο εφαρμογής	3
2.	Πολιτική.....	5
2.1	Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται	5
2.1.1	Δομή Αποδοχών	5
2.2	Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ.....	8
2.3	Αποδοχές εκτελεστικών μελών ΔΣ	8
2.4	Επιτροπή Αποδοχών	9
2.5	Καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών.....	9
3.	Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών	10

1. Εισαγωγή

Θεσπίζεται από την εταιρία με την επωνυμία «ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ, ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ, ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ» (εφεξής: Εταιρία) πολιτική αποδοχών.

Η πολιτική αποδοχών έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του ν. 4548/2018, τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών και της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Μαΐου 2017, για την τροποποίηση της οδηγίας 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων, καθώς και τις ευρωπαϊκές αρχές βέλτιστης πρακτικής για τις εισηγμένες εταιρίες.

Για την κατάρτιση της παρούσας έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρίας.

1.1 Σκοπός

Έχει ως σκοπό να ενισχύει την διαφάνεια, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και την βιωσιμότητα της Εταιρίας. Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας, η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρίας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών.

Η παρούσα πολιτική εξυπηρετεί την χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθόσον οι αποδοχές των υπακτέων στην παρούσα προσώπων δεν συνδέονται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών, ενώ είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους.

Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αποδοχών είναι σαφείς, διαφανείς, χαρακτηρίζονται από αντικειμενικότητα και επαγγελματισμό και περιλαμβάνουν μέτρα για την αποφυγή καταστάσεων σύγκρουσης ιδίων συμφερόντων.

Ειδικότερα η συνεισφορά στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών και στην βιωσιμότητα της Εταιρίας διασφαλίζονται μέσω διαδικασίας αξιολόγησης. Στόχος της διαδικασίας αξιολόγησης είναι η συνοχή στην επιχειρηματική δράση και η αποτελεσματικότητα στην επιχειρηματική πρακτική, καθώς και η εμπέδωση της αίσθησης δικαιοσύνης μεταξύ των υπακτέων στην παρούσα προσώπων, εφόσον ισάξιες προσπάθειες και αποτελέσματα αξιολογούνται παρόμοια.

1.2 Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- i. Πρόεδρος
- ii. Διευθύνων Σύμβουλος

- iii. Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος
- iv. Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων) μέλη Διοικητικού Συμβουλίου.

2. Πολιτική

2.1 Αποδοχές / Παροχές που περιλαμβάνονται

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών και κάθε είδους παροχή και αποζημίωση, που καταβάλλονται στα ανωτέρω υπό 1.2 πρόσωπα από την Εταιρία.

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 πρόσωπα, όπως ενδεικτικώς εταιρικό αυτοκίνητο, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, ασφαλιστήρια συμβόλαια κλπ.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές, που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως έξοδα βενζίνης, στάθμευσης, διοδίων, ενοικίου/διαμονής, χρήση εταιρικής κάρτας, κινητό τηλέφωνο.

2.1.1 Δομή Αποδοχών

Οι αποδοχές δύναται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

- i. Σταθερές Αποδοχές: χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 1.2 πρόσωπα. Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στον μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αποδοχών. Υψηλότερες του μέσου όρου της αγοράς αποδοχές δύναται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές είθισται να είναι ανταγωνιστικές, έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των προσώπων, που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές, που χρειάζεται η Εταιρία. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση του επιπέδου αποδοχών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο – μέσω σχετικών ερευνών. Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του δικαιούχου, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μετά από τις σχετικές νόμιμες κρατήσεις σε τραπεζικό λογαριασμό των υπό 1.2 προσώπων.

- ii. Μεταβλητές Αποδοχές – σύστημα υπολογισμού μεταβλητών αποδοχών:

Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρίας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια, κ.λ.π.) τα υπακτέα στην παρούσα πρόσωπα, εκτός από τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., δύναται να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις της Εταιρίας και του Ομίλου. Η καταβολή των

μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός (π.χ. sign - on bonus, bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κλπ), για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαίτερος σημαντική η θετική συμβολή των ανωτέρω προσώπων, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιαδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της Εταιρίας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της. Στην περίπτωση, που η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ως περιγράφεται παραπάνω, το ύψος αυτών θα καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε καμία περίπτωση οι μεταβλητές αποδοχές δεν δύνανται να υπερβαίνουν το 30% των συνολικών αποδοχών, ενώ δεν θα υπόκεινται σε υποχρέωση αναβολής καταβολής.

Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι ενδεικτικά τα εξής: (α) κέρδη χρήσεως, (β) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου, (γ) προσωπικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσης 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), (δ) προσωπικά χαρακτηριστικά, ηγετικές ικανότητες, έμπνευση ομάδας κ.ο.κ.

Το Δ.Σ. δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω άλλα κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές που δύνανται να χορηγεί η Εταιρία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

- iii. Πρόγραμμα παροχής κινήτρων (Δικαιώματα προαίρεσης) : Η Εταιρία δύνανται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κερτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας).

Η συνολική ονομαστική αξία των μετοχών που διατίθενται στο πλαίσιο του παρόντος προγράμματος αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των ιδίων μετοχών που ενδέχεται να διαθέσει βάσει προγράμματος δωρεάν διάθεσης η Εταιρεία κατά την παράγραφο iv κατωτέρω δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει, συνολικά, το 10% (δέκα τοις εκατό) του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου.

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας δύνανται να προβλέπεται αν για την ικανοποίηση του δικαιώματος προαίρεσης η Εταιρία θα προβεί σε αύξηση του μετοχικού της κεφαλαίου. Σε κάθε περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας δύνανται να καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός μετοχών που μπορεί να αποκτηθούν ή να εκδοθούν, αν οι δικαιούχοι ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, οι δικαιούχοι ή οι κατηγορίες αυτών, η διάρκεια του προγράμματος, ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος καθώς και κάθε άλλος συναφής όρος, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων Εξόδου των Δικαιούχων από το πρόγραμμα.

Το υφιστάμενο πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών έχει ως εξής:

- (α) προβλέπει, για τις σειρές που έχουν ορισθεί, τιμή εξάσκησης για απόκτηση των μετοχών η

οποία ορίζεται σε 2,00 € (δύο ευρώ) ή η ισότιμη αξία που θα προκύψει, από τυχόν αναπροσαρμογή της αξίας της μετοχής, στο χρονικό διάστημα από την ημέρα που το Διοικητικό Συμβούλιο θα παραχωρήσει με απόφασή του τα σχετικά δικαιώματα, λόγω αποκοπής ενσωματωμένων δικαιωμάτων (π.χ. διανομή μερίσματος, αύξηση κεφαλαίου, split μετοχής κ.λπ.). Σε περίπτωση κατά την οποία κατά τον χρόνο εξάσκησης η ονομαστική αξία της μετοχής της εταιρίας υπερβαίνει τα 2,00 € (δύο ευρώ) ως τιμή εξάσκησης ορίζεται η ονομαστική αξία της μετοχής.

(β) Τα δικαιώματα παραχωρούνται στους δικαιούχους με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα καθορίζει τις προθεσμίες παραχώρησης και εξάσκησης για εκάστη σειρά. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο θα αποφασίζει κατά την ημερομηνία παραχώρησης για τον τρόπο κατανομής των δικαιωμάτων της κάθε σειράς λαμβάνοντας υπόψη τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρίας, τον χρόνο απασχόλησης των δικαιούχων στην Εταιρία, τη θέση εκάστου εξ αυτών και την αποδοτικότητά τους. Σημειώνεται ότι οι δικαιούχοι θα αποκτούν δικαιώματα πάντοτε πολλαπλάσια των δέκα (10) δικαιωμάτων.

(γ) Από τη λήξη τους και εφεξής, δικαιώματα που δεν έχουν ασκηθεί θα παύουν αυτοδικαίως να υφίστανται.

(δ) Η διάρκεια του προγράμματος λήγει την 30^η Ιουνίου 2025.

- iv. Μακροπρόθεσμο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης ιδίων μετοχών: Η Εταιρία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος δωρεάν διάθεσης μετοχών, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος, με σκοπό την επιβράβευση, προσέλκυση και διακράτηση ικανών στελεχών από την αγορά (π.χ sign-on bonus, bonus επίτευξης συγκεκριμένων στόχων κλπ). Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κερτημένα δικαιώματα.

Το υφιστάμενο πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών έχει ως εξής:

(α) προέλευση προς διάθεση μετοχών: ίδιες μετοχές που έχουν αποκτηθεί δυνάμει της παρ. 3 άρ. 49 ν. 4548/2018,

(β) αριθμός διάθεσης μετοχών: Θα διατεθούν δωρεάν έως 1.500.000 (ένα εκατομμύριο πεντακόσιες χιλιάδες) ίδιες μετοχές. Η ονομαστική αξία των μετοχών που διατίθενται στο πλαίσιο του παρόντος προγράμματος αθροιζόμενη με την ονομαστική αξία των μετοχών που ενδέχεται να διατεθούν στο πλαίσιο προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης απόκτησης μετοχών δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει, συνολικά, το ένα δέκατο (1/10) του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου.

Σε κάθε περίπτωση, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας θα καθορίζεται ο αριθμός των δικαιούχων ή των κατηγοριών τους και οποιοσδήποτε άλλος όρος.

- v. Αμοιβές μελών ΔΣ από τον πίνακα διανομής των κερδών της εταιρείας.

Η Εταιρία δύναται να εφαρμόζει σύστημα αμοιβών των μελών του ΔΣ από τον πίνακα διανομής των κερδών της εταιρείας, με σκοπό την επιβράβευση. Οι εν λόγω αμοιβές θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρίας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να

θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα. Οι ανωτέρω υπό i και ii αποδοχές δύνανται να καταβάλλονται είτε υπό τη μορφή αμοιβής που χορηγείται από τα κέρδη χρήσεως που αφορά, είτε με επιβάρυνση των εξόδων της χρήσης. Η αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών (πραγματοποιημένων) κερδών που απομένουν μετά την αφαίρεση του τακτικού αποθεματικού και την διανομή του ελαχίστου μερίσματος υπέρ των μετόχων.

- vi. Ειδικά για τις αποδοχές των υπακτέων στην παρούσα προσώπων για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, που θα ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας. Η Εταιρία δεν έχει συνάψει συμβάσεις, που να δημιουργούν ιδιαίτερες υποχρεώσεις, πέραν από τις συνήθεις και αυτές που είναι υποχρεωτικές εκ του νόμου.

2.2 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ

Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ αντικατοπτρίζουν τον χρόνο απασχόλησής τους καθώς και το εύρος των καθηκόντων τους. Δεν δύναται να περιλαμβάνει bonus, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών ή αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοση.

2.3 Αποδοχές εκτελεστικών μελών ΔΣ

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας δύνανται να λαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, ενώ δύνανται να μετέχουν σε πρόγραμμα παροχής κινήτρων (δικαιώματα προαίρεσης), καθώς και σε πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών, όπως περιγράφονται ειδικότερα ανωτέρω υπό iii και iv.

2.4 Επιτροπή Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι τουλάχιστον τριμελής και αποτελείται από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη του Δ.Σ.. Πρόεδρος της Επιτροπής θα οριστεί ανεξάρτητο και μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ.

2.5 Καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών

Στα καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών συμπεριλαμβάνονται ο έλεγχος, η επανεξέταση και η επικαιροποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα των διαδικασιών και των προϋποθέσεων χορήγησης των αποδοχών, τόσο σε εταιρικό όσο και σε ομιλικό επίπεδο, ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Ειδικότερα, η Επιτροπή Αποδοχών:

- ❖ Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ αναφορικά με την πολιτική αποδοχών, που υποβάλλεται προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με την παρ. 2 άρ. 110 ν. 4548/2018.
- ❖ Υποβάλλει προτάσεις στο ΔΣ σχετικά με τις αποδοχές των υπακτέων στην Πολιτική Αποδοχών προσώπων και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου
- ❖ Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της της ετησίας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.

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

3. Δημοσιότητα – διαδικασία έγκρισης / αναθεώρησης πολιτικής αποδοχών

Η νέα αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της _____ και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την ως άνω έγκριση.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <https://ir.sarantis.gr/> της Εταιρίας καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, ώστε να επηρεάζεται η διαδικασία χορήγησης αποδοχών που προβλέπει η παρούσα πολιτική, η παρούσα θα αναθεωρείται και θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση της Εταιρίας.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.