Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

DOTSOFT A.E.

21/10/2026 - 1.0

Ταυτότητα Εγγράφου

Στοιχείο	Περιγραφή
Τίτλος	Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
Κωδικός	DOT-CG-POL-002
Κατηγορία	Πολιτική
Έκδοση	1.0
Ημερομηνία Έκδοσης	21/10/2026
Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος	21/10/2026
Υπεύθυνος Εφαρμογής	Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων
Εγκρίθηκε από	Γενική Συνέλευση
Επίπεδο Εμπιστευτικότητας	Δημόσιο

Πίνακας Αναθεωρήσεων Εγγράφου

Α/Α	Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Εγκρίθηκε από
1	1.0	21/10/2026	Πρώτη Έκδοση	Γενική Συνέλευση

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή....2
2. Σκοπός....2
3. Πεδίο Εφαρμογής....3
4. Γενικές Αρχές....3
5. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα....4
6. Συνιστώσες Αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών....4
   6.1. Δομή Αποδοχών Μελών του Δ.Σ....5
   6.2. Εκτελεστικά Μέλη....7
   6.3. Μη Εκτελεστικά Μέλη....7
   6.4. Γενικός Διευθυντής....7
   6.5. Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών για Εκτελεστικά Μέλη και Γενικό Διευθυντή....7
7. Λοιπές Εταιρικές Παροχές....8
8. Όροι Συμβάσεων με μέλη Δ.Σ....8
9. Έκθεση Αποδοχών....9
10. Προσωρινές Παρεκκλίσεις....9
11. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών....9
12. Δημοσιοποιήσεις....10

1. Εισαγωγή

Η «DOTSOFT ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» (εφεξής η «**Εταιρεία**») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «**Δ.Σ.**») και του Γενικού Διευθυντή (και τυχόν αναπληρωτή του) της Εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής η «**Πολιτική Αποδοχών**») έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Μαΐου 2017 για τα δικαιώματα των μετόχων, όπως ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ν. 4548/2018 και ειδικότερα σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 αυτού και το ν. 4706/2020.

Η Πολιτική Αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της έγκρισής της (εφεξής η «**Διάρκεια Ισχύος**»), εκτός αν αναθεωρηθεί ή/και τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης (εφεξής η «**Γ.Σ.**») των μετόχων λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών υπό τις οποίες θεσπίστηκε.

Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψη τις σχετικές βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρίες, τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας αντικατοπτρίζοντας ταυτόχρονα τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.

Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών προβλέπει:

(i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών Δ.Σ. και του Γενικού Διευθυντή (και τυχόν αναπληρωτή του) και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα ως άνω πρόσωπα και

(ii) τους όρους, με βάση τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές και λοιπές παροχές στο μέλλον, σε υφιστάμενα ή/και νέα μέλη Δ.Σ. και στο Γενικό Διευθυντή (και τυχόν αναπληρωτή του) κατά τη Διάρκεια Ισχύος της.

2. Σκοπός

Το Δ.Σ. αποτελεί το ανώτατο εταιρικό όργανο καθορισμού, υλοποίησης και παρακολούθησης της στρατηγικής της Εταιρείας εκ μέρους των Μετόχων. Στο πλαίσιο αυτό, το κατάλληλο πλαίσιο αμοιβών και παροχών των μελών του Δ.Σ. γενικότερα και ειδικότερα των μελών που κατέχουν συγκεκριμένες θέσεις ή είναι επιφορτισμένα με ειδικότερα καθήκοντα, είναι σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών ενισχύει τη διαφάνεια, τις αξίες και την κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης και εξέλιξης, ενώ συμβάλλει στη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας για τους πελάτες, τους μετόχους και τους εργαζομένους της.

Η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Δ.Σ. βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο σε σχέση με τον εκάστοτε ρόλο, εναρμονίζοντας τις αποδοχές που προσφέρονται στα πρόσωπα, που καλύπτονται από αυτήν με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα, την εταιρική κοινωνική ευθύνη, το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας, καθώς και με τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών για τον καθορισμό των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. λήφθηκαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών εξυπηρετεί τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και παράλληλα αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων, καθώς οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ. δεν συνδέονται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών. Καθορίζει, ως προς τα μέλη του Δ.Σ., διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών αφορά και εφαρμόζεται στα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά), καθώς και στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας και τυχόν αναπληρωτή του.

4. Γενικές Αρχές

Η Πολιτική Αποδοχών διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και αποφυγή της ανάληψης υπέρμετρου κινδύνου,
- διασφάλιση των στόχων, αξιών και των συμφερόντων της Εταιρείας και των μετόχων της,
- σαφήνεια και διαφάνεια,
- καθορισμός αμοιβών, λαμβάνοντας υπόψη τις αμοιβές που ισχύουν για την αγορά εν γένει, τις συνθήκες στην ελληνική οικονομία και τις βέλτιστες πρακτικές σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο σε θέματα αποδοχών και πάντοτε εντός των προβλέψεων της νομοθεσίας και του καθεστώτος, που διέπει την Εταιρεία,
- ανταμοιβή της απόδοσης σε μακροχρόνια βάση,
- προσέλκυση, παρακίνηση και διακράτηση των καταλληλότερων, κατά περίπτωση, προσώπων ως μελών του Δ.Σ.,
- ουδετερότητα ως προς το φύλο,
- αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Ιδίως ως προς την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων έχουν υιοθετηθεί πολιτικές για:

- Αποφυγή καταστάσεων, όπου τα συμφέροντα των μελών Δ.Σ. ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τα καθήκοντά τους απέναντί της.
- Υποχρέωση αναφοράς στο Δ.Σ. της ύπαρξης περιπτώσεων σύγκρουσης και αποχή από συζητήσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων, στις οποίες υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων. Τα μέλη Δ.Σ. απέχουν από ψηφοφορίες επί αποφάσεων σχετικά με τις προσωπικές αμοιβές τους.
- Δημοσιοποίηση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων μελών Δ.Σ. στην Ετήσια Έκθεση του Δ.Σ. και στις σημειώσεις των οικονομικών καταστάσεων.

5. Διακυβέρνηση Πολιτικής Αποδοχών – Αρμόδια Όργανα

Η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών (ήτοι αμοιβών και παροχών) των μελών του Δ.Σ. αποτελούν παράγοντες ουσιαστικής συμβολής στην επιτυχή πορεία της Εταιρείας και στην προαγωγή και διατήρηση της αξίας της σε βάθος χρόνου. Η διαμόρφωση προτάσεων και η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών ανατίθενται στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (εφεξής η «**Επιτροπή**»), σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της.

Η Επιτροπή είναι τουλάχιστον τριμελής και αποτελείται από Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν την πλειοψηφία των μελών της Επιτροπής. Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

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

- διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γ.Σ., σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018,
- διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν 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,
- εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Δ.Σ., πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018.
- Οι αρχές της παρούσας Πολιτικής δύνανται να λαμβάνονται υπόψη από το Δ.Σ. και την Επιτροπή κατά τη διαμόρφωση του πλαισίου αποδοχών και παροχών των λοιπών ανώτερων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, χωρίς τούτο να συνεπάγεται αυτοδίκαιη υπαγωγή τους στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής ή δημιουργία δικαιώματος σε συγκεκριμένη αμοιβή ή παροχή, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά από τον νόμο, το Καταστατικό ή ειδική εταιρική απόφαση.

Η Επιτροπή χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση των σκοπών της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους και ως εκ τούτου της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου ασκεί, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο της εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών.

6. Συνιστώσες Αποδοχών που περιλαμβάνονται στην Πολιτική Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει κάθε είδους αποδοχές, ήτοι αμοιβές σταθερές ή μεταβλητές, καθώς και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται/παρέχονται στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Ειδικότερα:

6.1. Δομή Αποδοχών Μελών του Δ.Σ.

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

«Σταθερές Αποδοχές» αποτελούν οι πληρωμές ή παροχές, ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων, που χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα του εκάστοτε προσώπου. Απαρτίζονται από τον μισθό ή/και την ετήσια αμοιβή μέλους Δ.Σ.

Ειδικά για τις αμοιβές των μελών Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικά σύμβασης εργασίας, έργου ή εντολής, τέτοιες καταβάλλονται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του ν. 4548/2018 και την κείμενη νομοθεσία, όπως εκάστοτε ισχύει.

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά και το μέγεθος και τις δραστηριότητες που έχει η Εταιρεία, υπάρχει απαίτηση για την ύπαρξη και λειτουργία μιας σειράς επιτροπών που ασχολούνται με επιμέρους και πιο εξειδικευμένα θέματα.

Τα μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν πρόσθετη σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές του. Κατά τον καθορισμό της αμοιβής μπορούν να λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα του Προέδρου ή του μέλους, το αντικείμενο, οι αρμοδιότητες, ο απαιτούμενος χρόνος απασχόλησης και η συχνότητα των συνεδριάσεων κάθε Επιτροπής.

«Μεταβλητές Αποδοχές» αποτελούν οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα κριτήρια και έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των μελών του Δ.Σ.

Παρακάτω παρατίθεται πίνακας των αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., καθώς και στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας (και τυχόν αναπληρωτή του.

Ιδιότητα	**Σταθερές Αποδοχές**	**Μεταβλητές Αποδοχές**	**Λοιπές Παροχές**
Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Λαμβάνουν σταθερές αποδοχές βάσει της θέσης, των αρμοδιοτήτων και της συμβατικής τους σχέσης με την Εταιρεία.	Δύνανται να χορηγούνται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και έγκρισης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου, βάσει προκαθορισμένων και μετρήσιμων χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών κριτηρίων απόδοσης, με καθορισμό ανώτατου ορίου, περιόδου και μεθόδου αξιολόγησης, καθώς και	Δύνανται να χορηγούνται και ενδεικτικά περιλαμβάνουν κάλυψη εύλογων δαπανών και ασφαλιστική κάλυψη υγείας ή/και ζωής

Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές	Μεταβλητές Αποδοχές	Λοιπές Παροχές
		προϋποθέσεων αναβολής, μείωσης, μη καταβολής ή ανάκτησης. Η σχετική δυνατότητα δεν δημιουργεί αυτοτελές δικαίωμα λήψης μεταβλητών αποδοχών.	
Μη Εκτελεστικά Μέλη Δ.Σ.	Λαμβάνουν σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και στις Επιτροπές του.	Δεν προβλέπονται.	Δύνανται να χορηγούνται και ενδεικτικά περιλαμβάνουν κάλυψη εύλογων δαπανών και ασφαλιστική κάλυψη υγείας ή/και ζωής
Γενικός Διευθυντής (και τυχόν αναπληρωτής του)	Λαμβάνει σταθερές αποδοχές, βάσει σύμβασης εργασίας, εντός του πλαισίου και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά και είναι εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί.	Δύναται επίσης να λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής και έγκρισης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου, βάσει προκαθορισμένων και μετρήσιμων χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών κριτηρίων απόδοσης. Το σχετικό πρόγραμμα καθορίζει ιδίως το ανώτατο ύψος ή ποσοστό, την περίοδο και τη μέθοδο αξιολόγησης και τις προϋποθέσεις αναβολής, μείωσης, μη καταβολής ή ανάκτησης. Η παρούσα πρόβλεψη δεν δημιουργεί αυτοτελές δικαίωμα λήψης μεταβλητών αποδοχών ούτε υποχρέωση της Εταιρείας για τη χορήγησή τους.	Δύνανται να χορηγούνται και ενδεικτικά περιλαμβάνουν κάλυψη εύλογων δαπανών και ασφαλιστική κάλυψη υγείας ή/και ζωής

Τα συγκεκριμένα ποσά των αποδοχών και παροχών καθορίζονται κατά περίπτωση από τα αρμόδια εταιρικά όργανα, σύμφωνα με τον νόμο, το Καταστατικό, την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές συμβατικές ρυθμίσεις. Τα ποσά που καταβάλλονται δημοσιοποιούνται στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

6.2. Εκτελεστικά Μέλη

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν Σταθερές Αποδοχές που αντανακλούν τον ρόλο, τις αρμοδιότητες, την ευθύνη και τη συμβατική τους σχέση με την Εταιρεία. Επιπλέον, δύνανται να λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές. Οι Μεταβλητές Αποδοχές, εφόσον προβλεφθούν, συνδέονται με προκαθορισμένα, μετρήσιμα και κατάλληλα χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια, τα οποία ευθυγραμμίζονται με τη στρατηγική, τη μακροπρόθεσμη απόδοση, τη βιωσιμότητα και τη χρηστή διαχείριση κινδύνων της Εταιρείας. Το σχετικό πρόγραμμα καθορίζει ιδίως το ανώτατο ύψος ή ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών, την περίοδο και τη μέθοδο αξιολόγησης, καθώς και τις προϋποθέσεις αναβολής, μείωσης, μη καταβολής ή ανάκτησής τους. Οι ειδικότεροι όροι εγκρίνονται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής.

6.3. Μη Εκτελεστικά Μέλη

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λαμβάνουν μόνο Σταθερές Αποδοχές. Οι Σταθερές Αποδοχές τους δύνανται να αποτελούν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις Επιτροπές του και καθορίζονται σύμφωνα με τη θέση τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και τη συχνότητα συμμετοχής τους στις Επιτροπές του.

6.4. Γενικός Διευθυντής

Ο Γενικός Διευθυντής της Εταιρείας (και τυχόν αναπληρωτής του) λαμβάνει σταθερές αποδοχές, βάσει σύμβασης εργασίας, εντός του πλαισίου και των πρακτικών που ισχύουν στην αγορά και είναι εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί. Δύναται επίσης να λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής και έγκρισης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου, βάσει προκαθορισμένων και μετρήσιμων χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών κριτηρίων απόδοσης. Το σχετικό πρόγραμμα καθορίζει ιδίως το ανώτατο ύψος ή ποσοστό, την περίοδο και τη μέθοδο αξιολόγησης και τις προϋποθέσεις αναβολής, μείωσης, μη καταβολής ή ανάκτησης. Η παρούσα πρόβλεψη δεν δημιουργεί αυτοτελές δικαίωμα λήψης μεταβλητών αποδοχών ούτε υποχρέωση της Εταιρείας για τη χορήγησή τους.

6.5. Πλαίσιο Μεταβλητών Αποδοχών για Εκτελεστικά Μέλη και Γενικό Διευθυντή

Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δύνανται, σε περίπτωση επίτευξης των τεθέντων στόχων, να ανέρχονται έως ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών του δικαιούχου και, σε περίπτωση υπέρβασης των στόχων, κατ' ανώτατο όριο έως ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) αυτών. Σε περίπτωση μη επίτευξης του ελάχιστου ορίου απόδοσης που καθορίζεται στο εκάστοτε πρόγραμμα, δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές.

Τα κριτήρια απόδοσης περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικά κριτήρια με ενδεικτική συνολική στάθμιση εξήντα τοις εκατό (60%) και μη χρηματοοικονομικά ή στρατηγικά κριτήρια με ενδεικτική συνολική στάθμιση σαράντα τοις εκατό (40%). Η Επιτροπή δύναται να εισηγείται διαφορετική στάθμιση, εφόσον αυτή δικαιολογείται από τη στρατηγική, τις συνθήκες και τις ανάγκες της Εταιρείας. Τα ειδικότερα κριτήρια, οι επιμέρους συντελεστές στάθμισης, τα ελάχιστα όρια και οι στόχοι καθορίζονται πριν από την έναρξη της οικείας περιόδου αξιολόγησης.

Εφόσον οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές υπερβαίνουν ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) των ετήσιων σταθερών μικτών αποδοχών, ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) του συνολικού ποσού των μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται μετά την πάροδο δώδεκα (12) μηνών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχει συντρέξει λόγος μείωσης ή μη καταβολής του αναβαλλόμενου ποσού.

Ανεξαρτήτως της επίτευξης επιμέρους στόχων, το αρμόδιο εταιρικό όργανο δύναται, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, να μειώνει ή να μη χορηγεί μεταβλητές αποδοχές, εφόσον η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας, ουσιώδες περιστατικό κανονιστικής συμμόρφωσης ή διαχείρισης κινδύνων ή άλλο γεγονός εξαιρετικής σημασίας καθιστά την καταβολή τους μη συμβατή με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Εταιρεία δύναται, εντός τριών (3) ετών από την καταβολή μεταβλητών αποδοχών, να απαιτεί την ολική ή μερική επιστροφή τους, εφόσον αποδειχθεί ότι καταβλήθηκαν βάσει ουσιωδώς ανακριβών οικονομικών ή άλλων στοιχείων, εσφαλμένου υπολογισμού της επίτευξης των σχετικών κριτηρίων ή σε περίπτωση δόλου, σοβαρής παράβασης καθηκόντων ή ουσιώδους παράβασης υποχρεώσεων κανονιστικής συμμόρφωσης από τον δικαιούχο.

7. Λοιπές Εταιρικές Παροχές

Πέραν των αποδοχών που περιγράφονται στην προηγούμενη ενότητα, στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας δύνανται, αναλόγως της θέσης, των αρμοδιοτήτων και των λειτουργικών αναγκών τους, να χορηγούνται λοιπές παροχές, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά εταιρικού οχήματος, εταιρικού κινητού τηλεφώνου, κατάλληλου εξοπλισμού και υποδομής πληροφορικής, ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, ασφαλιστικής κάλυψης αστικής ευθύνης στελεχών (Directors & Officers - D&O), καθώς και κάλυψης εύλογων επαγγελματικών δαπανών, εξόδων μετακίνησης και επαγγελματικών ταξιδιών.

Τυχόν πρόσθετες παροχές χορηγούνται μόνο κατόπιν έγκρισης του αρμόδιου εταιρικού οργάνου και εξειδικεύονται, κατά περίπτωση, στις σχετικές συμβάσεις, εταιρικές πολιτικές ή αποφάσεις, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό και φορολογικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων περί παροχών σε είδος. Η παρούσα πρόβλεψη δεν δημιουργεί αυτοτελές δικαίωμα σε συγκεκριμένη παροχή.

8. Όροι Συμβάσεων με μέλη Δ.Σ.

Κατά την ημερομηνία έγκρισης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία δεν έχει συνάψει με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάσεις εργασίας, έργου, παροχής υπηρεσιών ή εντολής που να προβλέπουν ειδικούς όρους διάρκειας, προθεσμίες προειδοποίησης, αποζημιώσεις λόγω λύσης της σύμβασης ή συμμετοχή σε προγράμματα συμπληρωματικής σύνταξης ή πρόωρης συνταξιοδότησης.

Σε περίπτωση μελλοντικής σύναψης τέτοιας σύμβασης, οι σχετικοί όροι καθορίζονται και εγκρίνονται από τα αρμόδια εταιρικά όργανα, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και την παρούσα Πολιτική.

Οι όροι αυτοί δύνανται να περιλαμβάνουν και πρόσθετη συμβατική αποζημίωση σε περίπτωση λύσης ή καταγγελίας της σχετικής σύμβασης, το ύψος και οι προϋποθέσεις καταβολής της οποίας καθορίζονται στην οικεία σύμβαση και εγκρίνονται από το κατά

περίπτωση αρμόδιο εταιρικό όργανο, λαμβανομένων υπόψη, μεταξύ άλλων, της διάρκειας της υπηρεσίας ή/και της συνεργασίας με την Εταιρεία, της θέσης, της φύσης και του εύρους των αρμοδιοτήτων του δικαιούχου, καθώς και των συμφερόντων και της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας της Εταιρείας. Η πρόσθετη συμβατική αποζημίωση δύναται να διαφοροποιείται σε ειδικές περιπτώσεις, ιδίως σε περίπτωση μεταβολής του ελέγχου της Εταιρείας ή ουσιώδους δυσμενούς μεταβολής της θέσης, των αρμοδιοτήτων ή των όρων άσκησης των καθηκόντων του δικαιούχου, και να ανέρχεται στις περιπτώσεις αυτές έως ποσό αντίστοιχο προς είκοσι τέσσερις (24) μηνιαίες σταθερές μικτές αποδοχές.

9. Έκθεση Αποδοχών

Το Δ.Σ. θα καταρτίζει και θα δημοσιεύει μια σαφή και ενημερωτική Έκθεση Αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του ν. 4548/2018, η οποία θα παρέχει μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών των προσώπων που υπάγονται στην παρούσα Πολιτική κατά το προηγούμενο κάθε φορά οικονομικό έτος.

Με την επιφύλαξη των ειδικών απαιτήσεων σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (GDPR), η ετήσια Έκθεση Αποδοχών δημοσιεύεται και παραμένει διαθέσιμη, δωρεάν, στο διαδικτυακό τόπο https://dotsoft.gr της Εταιρείας, τουλάχιστον, για περίοδο δέκα (10) ετών.

10. Προσωρινές Παρεκκλίσεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται η προσωρινή παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, εφόσον:

- υποβληθεί από την Επιτροπή σχετική εισήγηση προς έγκριση στο Δ.Σ.,
- η προτεινόμενη παρέκκλιση αφορά τις αποδοχές των μελών Δ.Σ.,
- η παρέκκλιση κρίνεται απαραίτητη για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η προσωρινή παρέκκλιση μπορεί να αφορά αποκλειστικά τις συνιστώσες αποδοχών, τις λοιπές παροχές ή τους όρους συμβάσεων που περιγράφονται στις ενότητες 6, 7 και 8 της παρούσας Πολιτικής.

11. Διαδικασία Έγκρισης, Εφαρμογής και Αναθεώρησης της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή διατυπώνει προτάσεις προς το Δ.Σ. σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών. Το Δ.Σ. εξετάζει και εγκρίνει την πρόταση και την υποβάλλει προς έγκριση στη Γ.Σ. των μετόχων. Η ψήφος των μετόχων επί της Πολιτικής Αποδοχών είναι δεσμευτική. Η Πολιτική Αποδοχών επανεξετάζεται ετησίως από την Επιτροπή, προκειμένου να διασφαλίζεται η εφαρμογή της, η εναρμόνισή της με το ισχύον κάθε φορά νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και με τις συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς.

Η Πολιτική Αποδοχών δύναται να αναθεωρείται σε τακτική βάση μετά από πρόταση της Επιτροπής προς το Δ.Σ. μετά από συνεκτίμηση της συμβουλευτικής ψήφου της Γ.Σ. των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών. Ειδικότερα, η Επιτροπή υποβάλλει προς έγκριση τη νέα

Πολιτική Αποδοχών στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεώς της από το Δ.Σ., η νέα Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την τελευταία εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και υποβάλλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

Η Διάρκεια Ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ.

12. Δημοσιοποιήσεις

Η Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο https://dotsoft.gr της Εταιρείας καθ' όλη τη Διάρκεια Ισχύος της.