



## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όπως εγκρίθηκε με την από 11.10.2019 απόφαση της Γενικής Συνέλευσής των μετόχων της Εταιρείας

### I. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η παρούσα Πολιτική έχει διαμορφωθεί στο πλαίσιο των απαιτήσεων του Νόμου 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» και των άρθρων 110 και 111 αυτού που αφορούν την ενσωμάτωση του άρθρου 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΕ όπως αυτό προστέθηκε με την Οδηγία 2017/828/ΕΕ.

### II. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πλήρης συμμόρφωση των χορηγούμενων αμοιβών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των Γενικών Διευθυντών ή και των αναπληρωτών τους βάσει των διατάξεων των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018. Έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες των αποδοχών όλων των υπαλλήλων καθώς και να ευθυγραμμίζονται οι αποδοχές αυτές με τα συμφέροντα των μετόχων της εταιρείας. Στόχος κατά συνέπεια είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς βασιζόμενη στις αρχές της διαφάνειας και της ευθυγράμμισης συμφερόντων μεταξύ μετόχων – διοίκησης – εργαζομένων.

Η Πολιτική Αποδοχών συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Η Πολιτική στοχεύει στην εναρμόνιση των στόχων και των κινήτρων των Μελών του Δ.Σ. με εκείνα των μετόχων της Εταιρείας. Συμβάλλει επίσης στη δημιουργία και διατήρηση μακροπρόθεσμης εμπορικής και επιχειρηματικής αξίας, στη χάραξη επιχειρηματικής στρατηγικής, στην εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας μέσω διάθεσης παροχών, που στοχεύουν:

- στην προσέλκυση και την παραμονή ως Μελών του Δ.Σ. προσώπων με ικανότητες, γνώσεις και εμπειρία,
- στην αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων,
- στην ορθή και αποτελεσματική διάγνωση και διαχείριση κινδύνων που σχετίζονται με την άσκηση των εν γένει δραστηριοτήτων της Εταιρείας,
- στην ορθότερη εταιρική διακυβέρνηση,

- στη δημιουργία κινήτρων για την επίτευξη μιας σταθερής και μακροπρόθεσμης απόδοσης των συμμετεχόντων στο Δ.Σ. μελών.

Η Εταιρεία με γνώμονα την επίτευξη των σκοπών αυτών, λαμβάνει υπόψη της μεταξύ άλλων τους ακόλουθους παράγοντες:

- την έρευνα και μελέτη του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος,
- την δίκαιη και ανάλογη αμοιβή των μελών Δ.Σ. σε συνδυασμό με τον θεσμικό τους ρόλο και τις αρμοδιότητές τους,
- την οικεία νομοθεσία,
- την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων,
- το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

### III. ΕΓΚΡΙΣΗ

Η Πολιτική Αποδοχών (στο εξής «Πολιτική») εγκρίνεται με σχετική απόφαση του Δ.Σ. και υποβάλλεται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

### IV. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται σε σταθερές και μεταβλητές αποδοχές.

1. Σταθερές είναι οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και αφορούν στις υπηρεσίες που παρέχουν στην εταιρεία
2. Μεταβλητές είναι οι πρόσθετες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus ή πρόσθετων παροχών και κινήτρων. Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμείψει τις επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και της εταιρείας όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Στελεχών όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους ατομικούς στόχους καθώς και τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας. Μελλοντικά και βάσει των αποτελεσμάτων με εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου μπορεί να προχωρήσει η εταιρεία στην παραχώρηση δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών στα Στελέχη της.
3. Επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της παρούσας πολιτικής.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών).

Τυχόν αμοιβή σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

#### **Κριτήρια - Σκεπτικό καταβολής Σταθερών και Μεταβλητών αποδοχών**

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των Στελεχών που διαθέτουν την κατάλληλη εμπειρία και δεξιότητες θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές των εργαζομένων να είναι ανταγωνιστικές. Τα κριτήρια που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι:

- Η επαρκής επαγγελματική κατάρτιση, η τεχνογνωσία, οι ακαδημαϊκές γνώσεις και η εμπειρία διοίκησης ομάδων και έργων
- Η ευελιξία και δυνατότητα προσαρμογής στις εξελίξεις του κλάδου και στο περιβάλλον και τις αρχές της εταιρείας
- Το ήθος, οι αξίες, και οι συστάσεις του υποψήφιου στελέχους

Με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας και απόδοσης, το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως ανταμοιβή των υψηλότερων επιδόσεων. Τα κριτήρια που συνυπολογίζονται για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών είναι:

- Επίτευξη Ετήσιου προϋπολογισμού (Budget vs Actual)
- Ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων
- Ετήσια αξιολόγηση ατομικής ή/και ομαδικής απόδοσης

#### **V. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ**

Η διάρκεια των συμβάσεων της εταιρείας με τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι αορίστου χρόνου και ισχύουν οι νόμιμες προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους.

#### **VI. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

Η Πολιτική συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους της Εταιρείας.

Η πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.

Η Επιχειρηματική στρατηγική ορίζεται μέσα από τους στόχους της Εταιρείας που καθορίζονται ετησίως αναλυτικά και διανέμονται στα στελέχη της, τα οποία συμφωνούν

στην επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών αλλά και ποιοτικών στόχων έκαστος των οποίων φέρει ειδικό βάρος.

Η διαδικασία αξιολόγησης της επίτευξης των στόχων πραγματοποιείται σε ετήσια βάση και στηρίζεται σε μια σειρά κριτηρίων και Δεικτών απόδοσης ώστε να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο αντικειμενική.

Κριτήρια για την αποτίμηση του προσωπικού έργου κάθε Διευθυντικού στελέχους αποτελούν:

- Η επίτευξη των στόχων του προϋπολογισμού του έτους που προηγήθηκε
- Η επίτευξη ποιοτικών στόχων για την αναβάθμιση της γνώσης των στελεχών κάθε τμήματος καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητάς τους αναφορικά και με το κόστος τους
- Η υλοποίηση νέων μεθόδων, διαδικασιών και συστημάτων για την αποτελεσματική οργάνωση κάθε τμήματος
- Η ποιότητα υπηρεσιών που παρέχουμε
- Ο βαθμός ικανοποίησης των πελατών και η διάθεση σύστασης που δείχνουν
- Η διαρκής παρακολούθηση του ανταγωνισμού και η τήρηση των εσωτερικών καταγραφών στα συστήματα γνώσης
- Η διαρκής ποιοτική αναβάθμιση των προϊόντων και υπηρεσιών μας
- Ο βαθμός και η ταχύτητα ενσωμάτωσης για τα νέα Διευθυντικά στελέχη καθώς και η υποστήριξη των παλαιών προς τα νέα
- Η αρμονική σχέση του κάθε στελέχους με το υπόλοιπο Διευθυντικό δυναμικό της Εταιρείας
- Η ικανότητά του να εμφυσήσει ομαδικό πνεύμα στους υφισταμένους του και να αποφέρει απτά αποτελέσματα.
- Η ικανότητά του να δημιουργεί διαρκώς νέα στελέχη που στηρίζουν την αναπτυξιακή μας πορεία

Οι προτάσεις που ακολουθούν τη διαδικασία αξιολόγησης μετά από αναλυτική επεξεργασία αξιοποιούνται με τις ανάλογες κατά περίπτωση ενέργειες από την πλευρά της εταιρείας.

Η καταβολή παροχών που συνδέεται με την αξιολόγηση των επιδόσεων γίνεται με τέτοιο τρόπο που διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι της Εταιρείας και η ρευστότητα – οικονομική κατάσταση αυτής. Η καταβολή προκειμένου να διασφαλιστούν τα παραπάνω δύναται να είναι και τμηματική.

Για τον καθορισμό της παρούσας πολιτικής ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της εταιρείας.

## VII. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2012. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

## VIII. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας θα παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας ([www.entersoft.gr](http://www.entersoft.gr)) χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

## IX. ΔΙΑΡΚΕΙΑ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

Η διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών, εφόσον εγκριθεί, ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη γενική συνέλευση. Η πολιτική αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση 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. Σε περίπτωση αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών, η σχετική έκθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην πολιτική αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη γενική συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

## X. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών) επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι απολύτως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας, για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής πορείας και την ενίσχυση της βιωσιμότητας αυτής. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά κάθε είδους καταβαλλόμενες αποδοχές τόσο των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όσο και των μη εκτελεστικών μελών αυτού.