



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την 3η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών της EPSILON NET Α.Ε. η οποία εγκρίθηκε από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 10^{ης} Σεπτεμβρίου 2024 που πραγματοποιήθηκε με ποσοστό απαρτίας 98,46% ενώ το ποσοστό των θετικών ψήφων ανήλθε σε 99,84% επί των παρισταμένων μετόχων



1. Εισαγωγή

Η εταιρία EPSILON NET AE (εφεξής η «Εταιρία»), θεσπίζει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών αυτών. Η «Πολιτική Αποδοχών» αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρίας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας και τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους της. Η «Πολιτική Αποδοχών», προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και συνάδει με τους στόχους της επιχειρησιακής στρατηγικής και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Εταιρίας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Κατά συνέπεια, τα πρότυπα λειτουργίας και οι μηχανισμοί που έχουν υιοθετηθεί, διασφαλίζουν ότι τα επίπεδα αποδοχών, βασίζονται στο σύστημα αξιών της Εταιρίας, συνδέονται άμεσα με τα επιδιωκόμενα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τις επιθυμητές συμπεριφορές.

Η «Πολιτική Αποδοχών» έχει υιοθετηθεί και εφαρμόζεται σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018, τα οποία και ενσωματώνουν το άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως αυτό εισηχθη δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ.

Η «Πολιτική Αποδοχών», ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια, από την ημερομηνία έγκρισής της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας.

Η «Πολιτική Αποδοχών», δύναται να αναθεωρηθεί στην περίπτωση που έχουν σημειωθεί ουσιώδεις μεταβολές των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίστηκε. Τυχόν αναθεώρησή της, απαιτεί την έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρίας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει. Προσωρινή παρέκκλιση από την παρούσα εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», δύναται να γίνει, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις που ορίζονται από την παράγραφο 6 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει. Στις αρχές και τις απαιτήσεις της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών» της Εταιρίας, εναρμονίζονται οι ανάλογες πολιτικές αποδοχών όλων των θυγατρικών της, σε Ελλάδα και εξωτερικό που αποτελούν τον Όμιλο της EPSILON NET (εφεξής ο «Όμιλος»). Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη πολιτική αποδοχών, υπήρξε πριν την έγκρισή της.

Η εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», υπόκειται στους κανόνες δημοσιότητας των άρθρων 12 και 13 του Ν. 4548/2018 και αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας, www.epsilonnet.gr.



2. Σκοπός.

Σκοπός της «Πολιτικής Αποδοχών» είναι η επαύξηση της εταιρικής αξίας, μέσα από την διατήρηση και την προσέλκυση των ικανότερων και καταλληλότερων εργαζομένων, αυτών που επιτυγχάνουν τους στόχους και εξυπηρετούν με άριστο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρίας. Επιδιώκοντας την διασφάλιση των συμφερόντων και την βιωσιμότητα της Εταιρίας και του Ομίλου, η «Πολιτική Αποδοχών» είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρίας και του Ομίλου, με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων - και παρακινεί τους εργαζόμενους να συνεχίζουν να δρουν για το καλύτερο εταιρικό συμφέρον.

Η «Πολιτική Αποδοχών» στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και την διατηρήσιμη ανάπτυξη
- Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο
- Εσωτερική διαφάνεια
- Διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι οι δέουσες ανάλογα με τα καθήκοντα, τις ευθύνες, τη θέση, την απόδοση, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται

3. Πεδίο Εφαρμογής.

Η «Πολιτική Αποδοχών» εφαρμόζεται για τις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:

- Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Διοικητικά Στελέχη θυγατρικών εταιρειών, όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9
- Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη

4. Αποδοχές.

4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Οι αμοιβές



αυτές καταβάλλονται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκεινται στις νόμιμες κατά την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται στην ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών. Παράλληλα στον Πρόεδρο και στα μέλη εκάστης Επιτροπής (όπως Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Αμοιβών κ.α) δύναται να καταβάλλεται σταθερή αποζημίωση/ αμοιβή, που θα αποφασίζεται από το διοικητικό συμβούλιο και θα εγκρίνεται ακολούθως από τη Γενική Συνέλευση.

4.1.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Διοικητικά στελέχη θυγατρικών εταιριών.

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Διοικητικά στελέχη των θυγατρικών εταιριών, δύνανται να καταβάλλονται σταθερές και μεταβλητές αποδοχές και η συνολική αμοιβή μπορεί να είναι το άθροισμα όλων ή μέρους των ακόλουθων σταθερών ή / και μεταβλητών συνιστωσών:

α) αποζημιώσεις για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,

β) αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών, έργου και εντολής,

γ) πρόσθετες παροχές σε είδος, όπως χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/ εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/ κάρτας καυσίμων/ ασφαλιστική κάλυψη ζωής και υγείας/ έξοδα παραστάσεως/ δαπάνες μετακινήσεως, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης ,

δ) αμοιβή από τα καθαρά κέρδη χρήσης μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και

ε) οικειοθελής παροχή - bonus συνδεδεμένο με την αξιολόγηση της απόδοσης και με τα αποτελέσματα της Εταιρίας ,

Η Εταιρία έως σήμερα δεν έχει εφαρμόσει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού συμβουλίου προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, ούτε συμπληρωματικής σύνταξης, πλην της καλύψεως των τυχόν νόμιμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

4.2 Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρία και στον Όμιλο, του οποίου ο ρόλος, για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου προϊόντων και υπηρεσιών, είναι καθοριστικής σημασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστήματος αποδοχών έτσι ώστε να



λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρίας και του Ομίλου. Η Εταιρία και ο Όμιλος, εφαρμόζουν πλαίσιο αποδοχών το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και διαχείρισης κινδύνου.

Στα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη δύνανται να καταβάλλονται σταθερές και μεταβλητές αποδοχές και η συνολική αμοιβή μπορεί να είναι το άθροισμα όλων ή μέρους των ακόλουθων σταθερών ή / και μεταβλητών συνιστωσών:

α) αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών, έργου και εντολής,

β) πρόσθετες παροχές σε είδος, όπως χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/ εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/ κάρτας καυσίμων/ ασφαλιστική κάλυψη ζωής και υγείας/ έξοδα παραστάσεως/ δαπάνες μετακινήσεως, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών,

γ) αμοιβή από τα καθαρά κέρδη χρήσης μετά από απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και

δ) οικειοθελής παροχή - bonus συνδεδεμένο με την αξιολόγηση της απόδοσης και με τα αποτελέσματα της Εταιρίας.

Ενώ δεν προβλέπονται προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, ούτε συμπληρωματικής σύνταξης, πλην της καλύψεως των τυχόν νόμιμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις. Για την καταβολή περεταίρω αποζημίωσης, σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

5. Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών».

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσης «Πολιτικής Αποδοχών» και την τυχόν αναθεώρησή της. Η «Πολιτική Αποδοχών» αναθεωρείται ανά τετραετία λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις. Εάν συντρέχουν λόγοι επίστευσης της αναθεώρησής της, αυτό δύναται να συμβεί με τεκμηριωμένη εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρίας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.



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

Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές αυτές βαρύνουν την Εταιρία μόνο μετά από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας.

6. Προκαταβολή αμοιβών.

Η Γενική συνέλευση της Εταιρίας μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας έως την σύγκληση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισης της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση

7. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών».

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών» τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας και θα ισχύει για τέσσερα (4) έτη, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την αναθεώρηση/τροποποίησή της.