



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Τακτική Γενική Συνέλευση

της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία

Logismos – ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ Α.Ε.

(Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 57434604000)

Τετάρτη 25/06/2025, ώρα 14:00

Η εταιρεία Logismos – ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ Α.Ε. σύμφωνα με την οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων η οποία ενσωματώθηκε στο νέο νόμο 4548/2018 περί ανωνύμων εταιρειών, τις βέλτιστες πρακτικές της εταιρικής διακυβέρνησης και το νόμο 3016/2002, θεσπίζει το παρόν έγγραφο το οποίο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που εφαρμόζει και διατηρεί για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Διευθυντικά της Στελέχη, λαμβάνοντας υπόψη το καταστατικό της, τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι η διασφάλιση της Δίκαιης Ανταμοιβής, της ταύτισης των συμφερόντων και των αναγκών των διευθυντικών στελεχών με αυτών των μετόχων και η παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, τη Διοίκηση, τους εργαζομένους τους πελάτες και την κοινωνία.

Στόχος είναι η βελτιστοποίηση της λειτουργίας της εταιρείας, η εξέλιξη και η δέσμευση των εμπλεκόμενων μερών για την επίτευξη της βιωσιμότητάς, των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της επιχειρηματικής της στρατηγικής.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παρ. 9, δεδομένου ότι και τα στελέχη αυτά συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη επιτυχία της Εταιρείας.

Πιο συγκεκριμένα η Πολιτική Αποδοχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας:

- Α. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος, Διευθυντής Παραγωγής)
- Β. Τα Ανεξάρτητα & Εξαρτημένα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Γ. Τα Διευθυντικά Στελέχη και Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη (Επικεφαλής Τμημάτων Παραγωγής, Συμβούλων Υποστήριξης και Εγκατάστασης Εφαρμογών)

1. Πολιτική Αποδοχών Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές θέσεις στην Εταιρεία και έχουν την συνολική ευθύνη για την λειτουργία της, λαμβάνουν σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο εκτός αν είναι μισθωτοί με πρόσληψη στην εταιρεία οπότε οι αμοιβές τους υπόκεινται στην πολιτική αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών. Οι λοιπές αμοιβές τους για την Διοίκηση των Έργων και των Εφαρμογών καταβάλλονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών και υπόκεινται στην Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών. Οι αμοιβές αυτές εγκρίνονται κάθε χρόνο από το Διοικητικό Συμβούλιο την ετήσια τακτική γενική συνέλευση των μετόχων, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται .

Η Εταιρεία διατηρεί ετήσιες συμβάσεις με δύο εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τον Πρόεδρο και τον Αντιπρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο ενώ το τρίτο εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ.

ο Διευθυντής Παραγωγής είναι Μισθωτός με πρόσληψη στην εταιρεία και σύμβαση αορίστου χρόνου.

2. Πολιτική Αποδοχών Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου (Ανεξάρτητα & Εξαρτημένα)

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Ανεξάρτητα & Εξαρτημένα) λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και την επιτροπή ελέγχου, η οποία υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις. Η αμοιβή αυτή είναι σταθερή και εγκρίνεται κάθε χρόνο από το Διοικητικό συμβούλιο και την ετήσια τακτική γενική συνέλευση των μετόχων.

3. Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών και Ανώτερων Διοικητικών Στελεχών

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να διατηρήσει τα αξιολογικά και ικανά στελέχη που διαθέτει αλλά και για να προσελκύσει νέα εξειδικευμένα στις σύγχρονες τεχνολογίες και αποτελεσματικά στελέχη.

Η πολιτική των αποδοχών αυτών προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, ενώ παράλληλα συνδέεται με τους επιχειρησιακούς στόχους, τις αξίες, την κουλτούρα, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας. Οι αρχές στις οποίες βασίζεται ο υπολογισμός των αποδοχών είναι η μεγιστοποίηση της απόδοσης, η ίση μεταχείριση, η δικαιοσύνη, η ανταγωνιστικότητα καθώς και η ευθυγράμμιση των αποδοχών και τυχόν επιβραβεύσεων με την κερδοφορία της εταιρείας, του κινδύνους και την επάρκεια των κεφαλαίων.

Για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνονται υπόψη τα εξής κριτήρια:

- Η Προϋπηρεσία εκτός και εντός εταιρείας
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των στελεχών
- Η υφιστάμενη δομή και τα Ιεραρχικά Επίπεδα
- Το εύρος της ευθύνης (Υπευθυνότητα), της αξιοπιστίας, της επίλυσης των προβλημάτων
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των Διευθυντικών Στελεχών
- Τα επίπεδα αποδοχών στην ευρύτερη αγορά εργασίας
- Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των Διευθυντικών Στελεχών
- Η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- Η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- Το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
- Ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
- Τα δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.)
- Ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Η Εταιρεία παρέχει στα Διευθυντικά Στελέχη (όπως και στους λοιπούς εργαζομένους) τις εξής παροχές:

- Εταιρικά αυτοκίνητα (στα Διευθυντικά στελέχη και σε κάποιους εργαζόμενους με προϋποθέσεις)
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας στα Διευθυντικά Στελέχη και στους εργαζόμενους που έχουν σχέση με την εξυπηρέτηση των Πελατών.
- Ασφαλιστική κάλυψη ασθένειας και ζωής για τα Διευθυντικά Στελέχη και τους εργαζομένους.
- Πιστωτικές κάρτες στα Διευθυντικά Στελέχη και στους εργαζομένους που ταξιδεύουν στο εξωτερικό.

Επιπρόσθετα, η εταιρεία κατόπιν έγκρισης της Γενικής Συνέλευσης, δύναται να παρέχει δωρεάν μετοχές της Εταιρείας, σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανώτατα και ανώτερα διοικητικά στελέχη και εργαζομένους της, καθώς και σε πρόσωπα που παρέχουν στην εταιρεία υπηρεσίες σε σταθερή βάση, σύμφωνα με τα άρθρα 113 και 114 του Ν. 4548/2018.

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις όπως προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.

4. Εποπτεία εφαρμογής Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων προτείνει την τοποθέτηση νέων στελεχών, εξετάζει και αξιολογεί την επάρκεια των δεξιοτήτων, γνώσεων, εμπειρίας των υποψήφιων μελών Δ.Σ. & αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου. Εισηγείται και εγκρίνει το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική Αποδοχών και μεριμνά για την ευθυγράμμιση της με τους κινδύνους, την ρευστότητα και την κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας, ενώ εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

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

Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών βαρύνουν την Εταιρεία μόνο έπειτα από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

5. Διάρκεια Ισχύος

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει διάρκεια δύο (2) έτη από την έγκρισή της, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της