

ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΛΑΜΨΑ Α.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όπως εγκρίθηκε δυνάμει της από 08.07.2025 απόφασης
της Τακτικής Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I.	Γενικά.....	3
II.	Διαδικασία θέσπισης Πολιτικής Αποδοχών. Δημοσίευση	5
III.	Δομή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου	6
	1.Αποδοχές εκτελεστικών μελών	6
	2 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών	8
	3.Βασικά χαρακτηριστικά συμβάσεων των Διοικητικού Συμβουλίου.....	8
IV.	Αναθεώρηση και προσωρινή παρέκκλιση.....	9

I. Γενικά

Η παρούσα πολιτική αποδοχών («Πολιτική Αποδοχών») συντάχθηκε σε συμμόρφωση με τα άρθρα 109 επ. Ν. 4548/2018 (ΦΕΚ Α' 104 / 13.06.2018), όπως τροποποιήθηκαν με τον Ν. 4587/2018 (ΦΕΚ Α' 218/ 24.12.2018), τα οποία ενσωματώνουν στην ελληνική έννομη τάξη τις αντίστοιχες διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 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».

Η Πολιτική Αποδοχών καθορίζει τις γενικές αρχές για τις αποδοχές των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, και εγκρίθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 16/07/2019. Η Πολιτική Αποδοχών τροποποιήθηκε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 29.07.2021, με την εισαγωγή της παρ. III.4 αναφορικά με τον καθορισμό κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020, επικαιροποιήθηκε με ήσσονος σημασίας γραμματική προσαρμογή της παρ. 3 σχετικά με τις συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., με απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της 08.07.2025 σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018 και ισχύει για επιπλέον (4) χρόνια από την εν λόγω ημερομηνία εγκρίσεώς της, εκτός αν σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε, οπότε και θα υποβληθεί εκ νέου προς έγκριση.

Η Πολιτική Αποδοχών:

- ❖ Εναρμονίζει τις αποδοχές που προσφέρονται στα πρόσωπα που καλύπτονται από αυτήν με την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα, το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας καθώς και με τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.
- ❖ Καθορίζει, ως προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, συσχετίζοντας τις αποδοχές των μελών αυτών με την κερδοφορία της Εταιρείας και ενθαρρύνοντας την αποτελεσματική ανάληψη επιχειρηματικών κινδύνων. Οι αποδοχές αυτές υπόκεινται σε αυξομειώσεις ανάλογα και με την επίτευξη μη χρηματοοικονομικών στόχων που σχετίζονται με τους άξονες της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης γύρω από τους οποίους λειτουργεί η Εταιρεία:
 - Υπεύθυνη λειτουργία
 - Εξασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων και των συνεργατών,
 - Περιβαλλοντική υπευθυνότητα,
 - Συνεισφορά στην κοινωνία και τον εθελοντισμό.
- ❖ Αποτρέπει την εμφάνιση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, τόσο μέσω της διαδικασίας θέσπισής της όσο και μέσω του τρόπου διάρθρωσης των αποδοχών.
- ❖ Λαμβάνει υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας. Συγκεκριμένα, τυχόν αυξομειώσεις των αποδοχών των μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν υπόψη το ύψος των αντίστοιχων αυξομειώσεων των αποδοχών των υπολοίπων εργαζομένων της Εταιρείας. Παρέχονται, όπως και στα εκτελεστικά μέλη, μεταβλητές αποδοχές σε εργαζομένους, αναλόγως της θέσης ευθύνης τους, για επίτευξη στόχων βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων, ενώ προβλέπονται, σε αντιστοιχία με την θέση που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος, πρόσθετες παροχές και λοιπές διευκολύνσεις (π.χ. έξοδα μετακίνησης, υγειονομικής περίθαλψης) τα οποία κατ' αναλογία προβλέπονται και για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

- ❖ Λαμβάνει υπόψη τις θέσεις των μετόχων όπως αυτές διατυπώνονται στην Γενική Συνέλευση για τη διαμόρφωση του τελικού περιεχομένου της.
- ❖ Συμμορφώνεται με το εφαρμοστέο κανονιστικό πλαίσιο του Ν. 4548/2018 και λαμβάνει υπόψη τις σχετικές ευρωπαϊκές συστάσεις, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας καθώς και τη διεθνή πρακτική σε επιχειρήσεις αντίστοιχης εμβέλειας.

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει αποκλειστικά τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τυχόν Γενικό Διευθυντή της.

II. Διαδικασία θέσπισης Πολιτικής Αποδοχών. Δημοσίευση

Η Πολιτική Αποδοχών καταρτίζεται από την Επιτροπή Αποδοχών (ή την ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση) της Εταιρείας και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο με σχετική θετική εισήγηση της πρώτης. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να λαμβάνει συνδρομή από εξωτερικούς συμβούλους καταρτισμένους σε θέματα αποδοχών. Όταν έχει προσληφθεί κάποιος εξωτερικός σύμβουλος για θέματα αποδοχών αναφέρεται στην Επιτροπή Αποδοχών (ή την ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση) που έχει και την ευθύνη καθοδήγησης και παρακολούθησης. Ο εξωτερικός σύμβουλος αναφέρεται στην ετήσια έκθεση της εταιρείας μαζί με μία δήλωση για οποιαδήποτε πιθανή σχέση μεταξύ αυτού και της εταιρείας ή με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ατομικά

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς τελική έγκριση στη Γενική Συνέλευση, η ψήφος της οποίας είναι δεσμευτική. Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και η διάρθρωση των σταθερών και μεταβλητών αποδοχών υπόκειται σε τακτική αξιολόγηση από την Επιτροπή Αποδοχών (ή την ενιαία Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση) και το Διοικητικό Συμβούλιο βάσει των αρχών του νόμου, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας και λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και τις Συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η εν λόγω διαδικασία κατάρτισης διασφαλίζει την αποφυγή δημιουργίας καταστάσεως συγκρούσεως συμφερόντων, διότι η Επιτροπή Αποδοχών, σε συμμόρφωση με το α. 10 του Ν. 4706/2020, αποτελείται κατά πλειοψηφία από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη κατά την έννοια του νόμου, ως εκάστοτε ισχύει. Τα μη εκτελεστικά μέλη, εξάλλου, δεν λαμβάνουν αμοιβή για την συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, γεγονός που αποτελεί εχέγγυο αμεροληψίας και αντικειμενικότητας κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ασκούν ανεξάρτητη κρίση και διακριτική ευχέρεια όταν εγκρίνουν αποδοχές ή εισηγούνται στη Γενική Συνέλευση την έγκριση της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τόσο ατομικές επιδόσεις όσο και την επίδοση της εταιρείας.

Σε περίπτωση που υφίσταται Πολιτική Αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

III. Δομή των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

1.Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζεται η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

Σταθερές Αποδοχές	
Βασικός Μισθός	<ul style="list-style-type: none"> ○ Παρέχεται βασικός μισθός που αντανακλά το ρόλο και την ευθύνη που πηγάζουν από την θέση τους αυτή στην Εταιρεία, σε συνάρτηση με τα λοιπά εκτελεστικά τους καθήκοντα. ○ Ο βασικός μισθός κρίνεται ανταγωνιστικός για τον κλάδο και αντανακλά την εμβέλεια των δραστηριοτήτων της Εταιρείας ώστε να καθίσταται δυνατή η προσέλκυση και διατήρηση στην θέση του εκτελεστικού μέλους ατόμων με δεξιότητες υψηλού επιπέδου και αποδεδειγμένης, μακρόχρονης εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης εταιρειών παρομοίου μεγέθους. ○ Ο βασικός μισθός δύναται να αυξομειώνεται σε ετήσια βάση λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του εκτελεστικού μέλους, την εμπειρία του και τα ατομικά του προσόντα, ώστε να προκύπτει αποτελεσματική σύνδεση του βασικού μισθού με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας. Οι τυχόν αυξομειώσεις λαμβάνουν υπόψη και τις μισθολογικές συνθήκες του υπολοίπου προσωπικού της Εταιρείας. Ο συσχετισμός του βασικού μισθού με τις εν λόγω συνθήκες γίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και αιτιολογείται συγκεκριμένα.
Λοιπές παροχές	<ul style="list-style-type: none"> ○ Τα Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να λαμβάνουν κατά περίπτωση επιπρόσθετη σταθερή αμοιβή για την συμμετοχή τους σε άλλες Επιτροπές ή όργανα της Εταιρείας, καθώς και για την ανάληψη ειδικών εργασιών εκτός του πεδίου των καθηκόντων τους βάσει της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρεία. ○ Οι πρόσθετες αποδοχές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που συμμετέχουν σε επιτροπές για λόγους διαφάνειας και ενημέρωσης εμφανίζονται διακριτά στην έκθεση αποδοχών, αλλά και στην έγκρισή τους από τη γενική συνέλευση. ○ Τα Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν χωριστή αμοιβή για τα εκτελεστικά καθήκοντα με τα οποία έχουν επιφορτισθεί, αναλόγως της θέσης ευθύνης που κατέχουν στην Εταιρεία. ○ Τα Εκτελεστικά μέλη δικαιούνται λοιπών διευκολύνσεων και παροχών που είναι αναγκαίες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως έξοδα μετακίνησης και διαμονής, πακέτο υγειονομικής κάλυψης ή παροχή δωρεάν λογιστικών υπηρεσιών. Ανάλογες διευκολύνσεις παρέχονται και στους λοιπούς εργαζομένους της Εταιρείας.
Μεταβλητές Αποδοχές	
Συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας	<ul style="list-style-type: none"> ○ Τα Εκτελεστικά Μέλη δικαιούνται επιπρόσθετης αμοιβής (bonus) η οποία ισούται με / μπορεί να ανέλθει έως 2% σε σχέση με τα καθαρά κέρδη της Εταιρείας, όπως αυτά εμφανίζονται στις δημοσιευμένες χρηματοοικονομικές της καταστάσεις, και καταβάλλεται μετά την έγκριση των ετήσιων χρηματοοικονομικών καταστάσεων από την Τακτική Γενική Συνέλευση. Η καταβολή της επιπρόσθετης αμοιβής αξιολογείται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (ή της ενιαίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση) όπου εκτιμάται και η πλήρωση των κριτηρίων που δικαιολογούν την καταβολή επιπρόσθετης αμοιβής σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών, εφόσον δεν προέκυψε στο μεταξύ σημαντική μεταβολή επί τα χείρω των οικονομικών συνθηκών, ώστε να διασφαλίζεται ότι η απεικόνιση της κερδοφορίας ήταν ακριβής. ○ Σε περίπτωση που χορηγηθούν δικαιώματα προαίρεσης, η ωρίμανση των δικαιωμάτων προαίρεσης ορίζεται σε διάστημα όχι μικρότερο των τριών (3) ετών από την ημερομηνία χορήγησής τους στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. ○ Η επιπρόσθετη αμοιβή αποσκοπεί στο να λειτουργήσει ως κίνητρο για την μέγιστη δυνατή απόδοση των Εκτελεστικών Μελών κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ενθαρρύνοντας την εύλογη ανάληψη επιχειρηματικών ρίσκων, συνδέοντας τις αποδοχές τους με την πρόοδο, την υπέρβαση των εταιρικών στόχων, την μακροπρόθεσμη προοπτική και την κερδοφορία της Εταιρείας. ○ Για τον καθορισμό της επιπρόσθετης αμοιβής αξιολογείται και η επίτευξη μη χρηματοοικονομικών στόχων που σχετίζονται με τους άξονες της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης γύρω από τους οποίους λειτουργεί η Εταιρεία (υπεύθυνη λειτουργία, εξασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων και των συνεργατών, περιβαλλοντική υπευθυνότητα, συνεισφορά στην κοινωνία και στον εθελοντισμό). ○ Η εν λόγω επιπρόσθετη αμοιβή συσχετίζεται με τις εργασιακές και μισθολογικές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς προβλέπονται και για αυτούς επιβραβεύσεις για την απόδοσή τους βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων, αναλόγως της θέσης ευθύνης που κατέχουν. ○ Η καταβολή της επιπρόσθετης αμοιβής δύναται να αναβάλλεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (ή της ενιαίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση), ιδίως εφόσον προκύψουν εξαιρετικές περιστάσεις που δικαιολογούν την αναβολή αυτή (π.χ. η κερδοφορία της Εταιρείας επηρεαστεί από απρόβλεπτο γεγονός κλπ) και με διάρκεια αναβολής η οποία καθορίζεται στην απόφαση του Δ.Σ. ανάλογα με τις ως άνω εξαιρετικές περιστάσεις. ○ Η καταβολή της επιπρόσθετης αμοιβής μπορεί να ανακληθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (ή της ενιαίας Επιτροπής

Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση), εφόσον το μέλος που την έλαβε καταδικασθεί από ποινικό δικαστήριο ή αποδειχθεί παραβίαση από το Μέλος του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας ή του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας ή τα στοιχεία κερδοφορίας της Εταιρείας βάσει των δημοσιευμένων χρηματοοικονομικών της καταστάσεων αποδειχθούν ανακριβή.

2. Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Μη καταβολή αποδοχών (σταθερών / μεταβλητών)	<ul style="list-style-type: none">○ Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας είναι επιφανή πρόσωπα, καταξιωμένα στον τομέα δραστηριοποίησής τους, με μακρά, επιτυχή και αναγνωρισμένη επαγγελματική σταδιοδρομία. Τα μέλη αυτά καλούνται να συνεισφέρουν με τρόπο αντικειμενικό την εμπειρία τους για την πρόοδο των εργασιών της Εταιρείας, χωρίς να δημιουργείται ουδεμία σχέση υπαλληλικής ή οικονομικής εξάρτησης, η οποία θα μπορούσε να επηρεάσει τον εποπτικό ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν. Επομένως, τα μη εκτελεστικά μέλη συμμετέχουν τιμητικά στο Διοικητικό Συμβούλιο και δεν λαμβάνουν αποδοχές, σταθερές ή μεταβλητές για τη συμμετοχή τους αυτή. Έτσι, διασφαλίζεται στο μέγιστο βαθμό η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων κατά την λήψη των αποφάσεων, γεγονός το οποίο ευνοεί την επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.
Λοιπές παροχές	<ul style="list-style-type: none">○ Σε περίπτωση που τα μη εκτελεστικά μέλη συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας ή αναλαμβάνουν καθήκοντα εκτός του πεδίου των αρμοδιοτήτων τους ως απλών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τότε θα δύνανται να λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή ανάλογα με το εύρος και την σημασία των επιπρόσθετων αυτών καθηκόντων.○ Η Εταιρεία, σε κάθε περίπτωση, αναλαμβάνει, όπως και για τα εκτελεστικά μέλη, την καταβολή διευκολύνσεων και παροχών που είναι αναγκαίες για την ενάσκηση των καθηκόντων των μη εκτελεστικών μελών, όπως, για παράδειγμα, έξοδα μετακίνησης και διαμονής.

3. Βασικά χαρακτηριστικά συμβάσεων των Διοικητικού Συμβουλίου

Η μοναδική υφιστάμενη σύμβαση εργασίας ενός εκ των εκτελεστικών μελών της Εταιρείας είναι αορίστου χρόνου και διέπεται, ως προς όλους τους όρους εργασίας που εμπεριέχονται στη σύμβαση, από τις γενικές διατάξεις της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Τα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν διαθέτουν συμβάσεις με την Εταιρεία, τα τυχόν δε καταβαλλόμενα ποσά διέπονται από τους όρους της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

4. Καθορισμός κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020.

Ως σημαντική αμοιβή ή παροχή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή / και της φύσεως αυτής, σε συνάρτηση με την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους Δ.Σ. που την λαμβάνει, να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του τελευταίου. Δεν συνιστά τέτοια αμοιβή ή παροχή αυτή που λαμβάνεται για την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του. Επιπλέον, τεκμαίρεται ότι συνιστά σημαντική αμοιβή ή παροχή αυτή που συνίσταται στην συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας

IV. Αναθεώρηση και προσωρινή παρέκκλιση

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει για την αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (ή της ενιαίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση), για την οποία, κατά τα λοιπά, ακολουθείται η διαδικασία του άρθρου 2. Σε κάθε περίπτωση, η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών λαμβάνει χώρα κάθε (4) χρόνια ή σε κάθε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε

Κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών (ή της ενιαίας Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, ανά περίπτωση), είναι δυνατή σε εξαιρετικές περιστάσεις η προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών ως προς όλα τα στοιχεία τα οποία ορίζονται στην παράγραφο 3 της Πολιτικής, υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για την διασφάλιση της βιωσιμότητάς της, γεγονός που αιτιολογείται στην σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.