

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ

«ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

I. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	2
II. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	3
III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	3
IV. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	3
V. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	4
A. ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ.....	4
B. ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ.....	4
VI. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	4
VII. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ / ΟΡΤΙΟΝ	4
VIII. ΚΑΛΥΨΗ ΔΑΠΑΝΩΝ.....	5
IX. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	5
X. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	5
XI. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	5
XII. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	5
XIII. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	5

I. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η «ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.» (εφεξής Εταιρεία) θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (εφεξής Πολιτική Αποδοχών) για τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.
2. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι εναρμονισμένη με τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική της, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της.
3. Η Πολιτική Αποδοχών υιοθετείται και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 114 Ν. 4548/2018 (ΦΕΚ 104/13.06.2018), με τις οποίες ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο μερικώς η Οδηγία 828/2017 (SRDII) που αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργούς συμμετοχής των μετόχων στην απόφαση για την καταβολή αμοιβών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
4. Η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στις ακόλουθες αρχές:

Μεγιστοποίηση Απόδοσης

Ισορροπία

Διαφάνεια

Ανταγωνιστικότητα

II. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως σκοπό:

I	II	III
<ul style="list-style-type: none">• Να διαμορφώσει ένα σύστημα αποδοχών που θα επιτρέπει στην Εταιρεία να διαθέτει στη διοίκηση της μέλη Διοικητικού Συμβουλίου υψηλής εξειδίκευσης που προσθέτουν αξία στην Εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.	<ul style="list-style-type: none">• Να εγκαθιδρύσει ένα ανταγωνιστικό σύστημα αποδοχών σε σχέση με αντίστοιχα συστήματα που υιοθετούνται από εταιρείες στην ημεδαπή και στην αλλοδαπή με παρόμοια χαρακτηριστικά.	<ul style="list-style-type: none">• Να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση και κάλυψη των κινδύνων που σχετίζονται με την άσκηση των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και να αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ή κινδύνων ασύμβατων με τους εταιρικούς στόχους και εν τέλει με την βιωσιμότητα της Εταιρείας.

III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα), στον γενικό διευθυντή της Εταιρείας και στον τυχόν αναπληρωτή του.
2. Η Πολιτική Αποδοχών δεν εφαρμόζεται στα λοιπά διοικητικά στελέχη της Εταιρείας.
3. Η Πολιτική Αποδοχών δεν καταλαμβάνει αποδοχές που καταβάλλονται σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου από άλλες εταιρείες του Ομίλου. Οι αμοιβές αυτές αναφέρονται, όμως, στην ετήσια έκθεση αποδοχών κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 112 παρ. 2 γ) ν. 4548/2018.
4. Η αναφορά στην παρούσα πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει και τον γενικό διευθυντή και τον τυχόν αναπληρωτή του.

IV. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές που χορηγούνται από την Εταιρεία, σε αντάλλαγμα και στο πλαίσιο των παρεχόμενων υπηρεσιών τους, οι οποίες αναλύονται στο κεφάλαιο V της παρούσας.
2. Με την επιφύλαξη των αναφερόμενων στα άρθρα III.3. και IV.5., η Πολιτική Αποδοχών καταλαμβάνει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα).
3. Η Πολιτική Αποδοχών ευθυγραμμίζεται με τη γενική πολιτική αμοιβών της Εταιρείας, την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της, και διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι ανάλογες με τις αποδοχές που λαμβάνονται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου σε παρόμοιες θέσεις εταιρειών αντίστοιχου μεγέθους σε λοιπές ευρωπαϊκές χώρες.
4. Η διαμόρφωση των αποδοχών συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Κατά την διαμόρφωσή τους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο ευθύνης των αναλαμβανόμενων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, οι εξειδικευμένες ικανότητες, η συναφής επαγγελματική εμπειρία, η αφοσίωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στα καθήκοντα που τους ανατίθενται, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, το γενικότερο μακροοικονομικό περιβάλλον, η παρούσα οικονομική συγκυρία, το κόστος διαβίωσης, οι φορολογικοί συντελεστές, οι παρόντες και μελλοντικοί κίνδυνοι, καθώς και οι καταβληθείσες αμοιβές και οι χορηγηθείσες παροχές του προηγούμενου έτους.
5. Ειδικές σχέσεις παροχής υπηρεσιών των συμβούλων προς την Εταιρεία - όπως ενδεικτικώς συμβάσεις εργασίας, έργου, εντολής ή άλλες επιχειρηματικές ή επαγγελματικές σχέσεις τους με την Εταιρεία - συνάπτονται και η συμφωνηθείσα αμοιβή χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109 παρ. 3, 99 έως 101 Ν. 4548/2018 και τα συναφή άρθρα του καταστατικού της Εταιρείας. Η ως άνω απασχόληση των συμβούλων είναι παράλληλη, συνυπάρχει και παραμένει σε ισχύ και ανεπηρέαστη από την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθ' όλη τη διάρκεια της παράλληλης ύπαρξής τους.

V. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Διάκριση πρέπει να γίνει μεταξύ αποδοχών καταβαλλόμενων σε εκτελεστικά και αποδοχών καταβαλλόμενων σε μη εκτελεστικά μέλη. Ειδικότερα:

A. ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

1. Τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν ετήσια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό συμβούλιο, ανάλογα με το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του ΔΣ και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.
2. Στα μη εκτελεστικά μέλη ενδεχομένως καταβάλλεται πρόσθετο ποσό για πρόσθετες ευθύνες όπως η συμμετοχή σε ειδικές Επιτροπές.
3. Εντούτοις, στο πλαίσιο της σχέσης εντολής που συνδέει την Εταιρεία με τα μη εκτελεστικά μέλη αυτής, η Εταιρεία έχει πάντοτε τη δυνατότητα να μην καταβάλλει αμοιβές σε μη εκτελεστικά μέλη. Στην περίπτωση αυτή τα μη εκτελεστικά μέλη ουδεμία απαίτηση έχουν για την καταβολή αμοιβής οιασδήποτε φύσης. Αυτό, βεβαίως, δεν καταλαμβάνει αξιώσεις εκ του νόμου και δη αξιώσεις εκ των άρθρων ΑΚ 721, 722, 723. Σχετικά αναφορά γίνεται και κατωτέρω υπό VIII.
4. Σε κάθε περίπτωση τα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς πρόσθετων συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων.
5. Τελείως διαφορετικό είναι το ζήτημα καταβολής αμοιβών στο πλαίσιο ειδικών σχέσεων παροχής υπηρεσιών μεταξύ της Εταιρείας και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού της Συμβουλίου κατά τα ανωτέρω υπό IV. 5.
6. Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, είναι σε ισχύ σύμβαση εργασίας μεταξύ της Εταιρείας και ενός μη εκτελεστικού (μη ανεξάρτητου) μέλους, τα βασικά χαρακτηριστικά της οποίας έχουν ως ακολούθως:

ΜΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΜΕΛΟΣ ΔΣ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ	ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΛΟΓΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
ΓΑΡΜΗΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ ΤΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΥ	ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΔΕΝ ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	ΔΕΝ ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	51.314,00	25.657,00

B. ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν (ενδεχομένως) τα ακόλουθα ήδη αμοιβών:

α) Αμοιβή για συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο

Η σταθερή αμοιβή για συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο δεν δύναται να υπερβαίνει τις 100.000 Ευρώ ετησίως ανά μέλος και διαμορφώνεται με βάση τη θέση και την ευθύνη εκάστου των μελών. Εφαρμογής μπορεί να τύχει και προκειμένου για τα εκτελεστικά μέλη ο κανόνας που ορίζεται στο άρθρο V.A.3. της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών.

β) Αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως

Καίτοι η δυνατότητα καταβολής αμοιβής συνιστάμενης στα κέρδη της χρήσεως προβλέπεται στο καταστατικό της Εταιρείας, η τελευταία δεν προτίθεται κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών να καταβάλει τέτοιου είδους αμοιβές.

γ) Αμοιβή εκ συμβάσεως (99 ν. 4548/2018)

Κατά το χρόνο κατάρτισης της παρούσας πολιτικής δεν βρίσκονται σε ισχύ συμβάσεις μεταξύ της Εταιρείας και εκτελεστικών μελών αυτής με αντικείμενο την από τα μέλη προς την Εταιρεία παροχή εργασίας, υπηρεσιών ή έργου.

δ) Πρόσθετες συντάξεις, επιδόματα, κίνητρα

Τα εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς πρόσθετων συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων.

VI. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Γενική Συνέλευση δύναται να επιτρέψει την προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.

VII. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ: ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ / ΟΡΤΙΟΝ

1. Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές. Ως μεταβλητές αποδοχές νοούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου.

2. Επίσης, δεν προβλέπονται δικαιώματα συμμετοχής των συμβούλων σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, με την μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών.
3. Η Εταιρεία παρέχει σε συμβούλους τη δυνατότητα χρήσης εταιρικών αυτοκινήτων, ακινήτων ή και λοιπών εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ιδιοκτησίας της ή μισθωμένων.

VIII. ΚΑΛΥΨΗ ΔΑΠΑΝΩΝ

1. Ως δαπάνες νοούνται τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την εκπλήρωση του έργου τους.
2. Η Εταιρεία καταβάλει στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ως αποζημίωση, το σύνολο των αναγκαίων δαπανών που κατέβαλαν προς εκτέλεση της εντολής τους και, ιδίως, το κόστος των ταξιδιωτικών δαπανών, ήτοι τα εύλογα έξοδα μετακινήσεων, διαμονής εκτός έδρας και διατροφής των συμβούλων, εφόσον λαμβάνουν χώρα αποκλειστικά στα πλαίσια υποθέσεων της Εταιρείας και κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
3. Η καταβολή των δαπανών γίνεται κατόπιν προσκόμισης των απαιτούμενων αποδεικτικών και εξοδολογίων, όπως ορίζει η φορολογική νομοθεσία.
4. Ως δαπάνες νοούνται και οι δικαστικές δαπάνες / δικηγορικές αμοιβές που καταβάλλουν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της σχέσης που τους συνδέει με την Εταιρεία και εξαιτίας αυτής.

IX. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική.
2. Η διάρκεια της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.
3. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών δυνάμει των οποίων καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, κάθε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.
4. Η σύνταξη της παρούσας, ο προσδιορισμός του περιεχομένου της, η επανεξέταση και η αναθεώρησή της γίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει όλα τα μέτρα για την αποφυγή και την αποτελεσματική διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων. Προς τούτο αποφεύγεται η καταβολή μεταβλητών αποδοχών και ιδίως η σύνδεση αμοιβών με πωλήσεις ή στόχους που δεν σχετίζονται με την πραγματική βελτίωση των οικονομικών επιδόσεων της Εταιρείας.
5. Στην περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

X. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να παρεκκλίνει από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σε βαθμό που δεν επηρεάζεται η γενικότερη οικονομική πολιτική της Εταιρείας εφόσον:
 - α) συντρέχουν εξαιρετικές περιστάσεις που δικαιολογούν την εν λόγω παρέκκλιση και
 - β) οι εν λόγω περιστάσεις καθιστούν την παρέκκλιση αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διατήρηση της βιωσιμότητάς της.
2. Η εν λόγω παρέκκλιση θα πρέπει να δικαιολογείται εγγράφως και επαρκώς στην σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των προαναφερθέντων στοιχείων, και να γνωστοποιείται στην αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση.

XI. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία της Γενικής Συνέλευσης που την ενέκρινε και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, δημοσιεύονται και παραμένουν διαθέσιμα στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.techol.gr τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα η εν λόγω Πολιτική Αποδοχών ισχύει.

XII. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η ισχύς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών αρχίζει από την 01η Ιανουαρίου 2019, με την επιφύλαξη της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Ως προς την διάρκειά της ισχύουν τα αναφερόμενα στο κεφάλαιο IX της παρούσας.

XIII. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η Εταιρεία καταρτίζει ετησίως Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική Αποδοχών για το

τελευταίο οικονομικό έτος.

2. Το περιεχόμενο της Έκθεσης Αποδοχών καθορίζεται στο άρθρο 112 παρ. 2 Ν 4548/2018 ως ισχύει. Στην Έκθεση Αποδοχών πρέπει ιδίως να γίνεται σαφής αναφορά στην σύνδεση των συνολικών αποδοχών που καταβλήθηκαν με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών.

3. Η Έκθεση Αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (άρθρο 112 Ν. 4548/2018)

4. Η Έκθεση Αποδοχών, μετά την ολοκλήρωση της ως άνω τακτικής Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας, καθίσταται διαθέσιμη στον διαδικτυακό της τόπο www.techol.gr, για χρονική περίοδο δέκα (10) ετών (άρθρο 112 παρ. 4 Ν. 4548/2018).