

Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του Νόμου 4548/2018, όπως ισχύει

Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική αφορά αποκλειστικά τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και διευθυντικών στελεχών της (περιλαμβανομένου του εσωτερικού ελεγκτή).

Βασικές αρχές

Η Πολιτική έχει ως στόχο να συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της Εταιρίας, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

- το σύστημα αξιών της Εταιρίας,
- τη σύνδεση των μεταβλητών αποδοχών, με την απόδοση της Εταιρίας,
- την προσέλκυση και διατήρηση κατάλληλων και ικανών συμβούλων – μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την περαιτέρω ανάπτυξη της Εταιρίας μέσω της παρακολούθησης και εφαρμογής των πρακτικών αμοιβών στην Ελλάδα αλλά και των ανάλογων πρακτικών που εφαρμόζονται στο εξωτερικό από εταιρίες του ίδιου κλάδου ή αντίστοιχου μεγέθους,
- το εύρος των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των Συμβούλων,
- τη συνεισφορά τους στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Εταιρίας και την ενίσχυση της οικονομικής της αξίας
- την αποτελεσματική διοίκηση του ανθρωπίνου δυναμικού στον τομέα ευθύνης τους
- την αποτροπή ανάληψης αυξημένων επιχειρηματικών κινδύνων
- την κατά το δυνατόν αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη, η αμοιβή τους, όταν αποφασιστεί να καταβληθεί, πρέπει να αντανakλά το χρόνο απασχόλησής τους (προετοιμασίας και συμμετοχής ή/και προεδρίας σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και Επιτροπών) και τις αρμοδιότητές τους. Οι αποδοχές τους όμως λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρίας.

Το ύψος των αμοιβών/ αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη συμμετοχή τους σε αυτό καθώς επίσης στις Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου αποφασίζονται από τη Γενική Συνέλευση μετά από σχετική εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. Με τον ίδιο τρόπο και διαδικασία αποφασίζονται και οι αμοιβές/ αποζημιώσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εκτελεστικά μέλη – Διευθυντικά στελέχη

Η Εταιρία καταβάλλει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμοιβές που εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Επί των συμβάσεων των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που καταρτίζονται μετά την 1.1.2019 τυγχάνουν εφαρμογής τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018.

Κατά το χρόνο έγκρισης της τροποποίησης της παρούσας Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρία έχει καταρτίσει σύμβαση εργασίας με το μοναδικό εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου Μ. Αρβανίτη.

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη χορηγούνται συνήθεις πρόσθετες παροχές που είναι συνήθως αναγκαίες για την άσκηση των καθηκόντων τους, όπως χρήση αυτοκινήτου, κινητού

τηλεφώνου, ομαδικό ασφαλιστήριο πρόγραμμα, έξοδα ταξιδίων & διαμονής, έξοδα κίνησης, διατακτικές σίτισης και επίδομα ενοικίου, κατά περίπτωση. Σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρίας, όλες οι παροχές υπόκεινται οποτεδήποτε ελεύθερα σε ανάκληση ή τροποποίηση.

Οι καταβαλλόμενες αμοιβές αυτές αποτελούνται από ένα τμήμα σταθερό, δηλαδή τον μισθό, ο οποίος καθορίζεται με βάση το εφαρμοζόμενο μισθολογικό σύστημα και την ετήσια αξιολόγηση απόδοσης του στελέχους, και από ένα τμήμα μεταβλητό, που εξαρτάται από την επίτευξη είτε ατομικών, είτε εταιρικών στόχων, είτε και από συνδυασμό των δυο. Οι εταιρικοί στόχοι συνδέονται με τις οικονομικές επιδόσεις (EBITDA) σε επίπεδο Ομίλου, ενώ οι ατομικοί στόχοι είναι άμεσα συνδεδεμένοι με τη θέση που καλύπτει το κάθε εκτελεστικό μέλος / διευθυντικό στέλεχος.

Το μεταβλητό τμήμα των ετήσιων αποδοχών διακυμαίνεται ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης κάθε εκτελεστικού μέλους/ανώτερου στελέχους, αλλά δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβεί:

A. το 100% του σταθερού τμήματος των ετήσιων αποδοχών του (ήτοι του μισθού) σε περίπτωση πλήρους επίτευξης των τεθέντων στόχων, και

B. το 130% του σταθερού τμήματος των ετησίων αποδοχών του (ήτοι του μισθού) σε περίπτωση υπέρβασης των τεθέντων στόχων.

Η Εταιρία καταβάλλει στα διευθυντικά στελέχη αμοιβές που εγκρίνονται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Επί των τροποποιήσεων των συμβάσεων αυτών που καταρτίζονται μετά την 1.1.2019 τυχάνουν εφαρμογής τα άρθρα 99-101 του Ν. 4548/2018. Κατά το χρόνο έγκρισης της τροποποίησης της παρούσας Πολιτικής από τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρία έχει καταρτίσει συμβάσεις εργασίας με τα διευθυντικά στελέχη και οι αμοιβές τους έχουν συμφωνηθεί σταθερές.

Εφόσον αποφασισθεί η χορήγηση έκτακτων αποδοχών, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει τις προϋποθέσεις για την αναβολή της καταβολής τους ή για την ανάκτησή τους από την Εταιρία, όπως π.χ. σε περίπτωση σοβαρού σφάλματος από το οποίο προέκυψε ζημία για την Εταιρία.

Μη εκτελεστικά μέλη

Εφόσον το αποφασίσει η Γενική Συνέλευση η Εταιρία θα καταβάλλει στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, σταθερές αμοιβές μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (που εγκρίνονται με ειδική απόφαση της γενικής συνέλευσης, κατά την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία).

Η Εταιρία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων τους (π.χ. έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του, έξοδα επιμόρφωσης σε συναφή με το ρόλο τους αντικείμενα κλπ.).

Για τις ανάγκες καθορισμού του κριτηρίου ανεξαρτησίας του άρθρου 9 παρ.2 περ. α ν. 4706/2020 σημαντική Αμοιβή νοείται αυτή που είναι σημαντικά μεγαλύτερη (75% μεγαλύτερη) από τα επίπεδα αμοιβών της αγοράς για εταιρίες με αντίστοιχο αντικείμενο και κύκλο εργασιών. Σε κάθε περίπτωση σημαντική αμοιβή είναι αυτή που επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την χρηματοοικονομική δραστηριότητα ή τα εν γένει συμφέροντα της Εταιρίας. Η αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση λαμβάνοντας υπόψη την περιοδικότητα και το ύψος.

Λοιπές παροχές

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (με εξαίρεση το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που αφορά σε εργαζομένους της Εταιρίας). Αποτελούν οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή να καταργεί οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.

Πρόγραμμα διάθεσης δικαιωμάτων προαίρεσης ή δωρεάν διάθεσης μετοχών: Η Πολιτική δεν περιλαμβάνει

πρόγραμμα διάθεσης μετοχών, με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών, ή πρόγραμμα δωρεάν διάθεσης μετοχών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και το προσωπικό της Εταιρίας και συνδεδεμένων με αυτήν εταιριών. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να θεσπισθούν με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης και τους όρους και προϋποθέσεις του ν. 4548/2018.

Αμοιβή επί των κερδών: Το Καταστατικό της Εταιρίας δεν προβλέπει την χορήγηση στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σταθερής αμοιβής επί των τυχόν κερδών της χρήσης.

Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης: Υφίσταται

Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα: Υφίσταται για έχοντες σύμβαση εργασίας με την Εταιρία.

Λοιπά θέματα

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών επιπλέον επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρίας, εξετάζει την έκθεση αποδοχών και προτείνει τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προς το Διοικητικό Συμβούλιο (και το ΔΣ προς τη Γενική Συνέλευση, εφόσον εγκρίνονται από την τελευταία), κατά την οποία συζήτηση δεν συμμετέχει το μέλος στο οποίο αφορά.

Παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον η παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία από το Διοικητικό Συμβούλιο, για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η παρέκκλιση αποφασίζεται κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών, και μπορεί να αφορά τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών του άρθρου 112 ν. 4548/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας και εισηγείται την τροποποίησή της σε περιπτώσεις που κρίνει αυτό αναγκαίο. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών είναι επιφορτισμένη με την εισήγηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο (και το τελευταίο προς τη Γενική Συνέλευση) της Πολιτικής Αποδοχών, την παρακολούθηση, επανεξέταση και την εφαρμογή της.

Στην περίπτωση ουσιαδών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά τέσσερα έτη, η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.