

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Άρθρων 110 – 111 Ν.4548/2018

2η Έκδοση

Η/νία έναρξης ισχύος: Σεπτέμβριος 2020

Εγκρίθηκε η αναθεώρησή της από τη ΓΣ της 24/5/2024

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών (εφ' εξής η «Πολιτική») καθορίζει το πλαίσιο λειτουργίας της Εταιρίας με την επωνυμία «ΑΚΡΙΤΑΣ Α.Ε» (εφεξής η «Εταιρία») σχετικά με τις αποδοχές:

- Του Προέδρου
- Του Διευθύνοντος Συμβούλου
- Λοιπών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες αποδοχών όλων των υπαλλήλων, και να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρίας. Συνεπώς, ο στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, αλλά και να εξυπηρετεί το στρατηγικό όραμα της Εταιρίας, τους μετόχους της, τους πελάτες της και τον ευρύτερο κύκλο των ενδιαφερόμενων μερών της.

Η Πολιτική συντάχθηκε με βάση τις διατάξεις του Ν.4548/2018 και του Ν. 4706/2020 και λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας.

2. Σχεδιασμός και επανεξέταση της Πολιτικής

Η Πολιτική σχεδιάζεται από την Επιτροπή Αποδοχών με την υποστήριξη και την καθοδήγηση όλων των σχετικών ομάδων και τμημάτων της Εταιρίας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Η Επιτροπή Αποδοχών έχει επίσης πρόσβαση σε εξωτερικούς συμβούλους, όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Η Πολιτική συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρίας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρία να προσλαμβάνει, για διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται δεόντως με τους μακροπρόθεσμους στόχους της ΑΚΡΙΤΑΣ και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της Εταιρίας.

Η Εταιρία ελέγχει, επανεξετάζει, επικαιροποιεί σε τακτά χρονικά διαστήματα τις διαδικασίες και τις δομές αποδοχών για να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους, σε επίπεδο εταιρείας, καθώς και σε ομιλικό επίπεδο, όσο και με το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.

Η Επιτροπή Αποδοχών και το ΔΣ ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρίας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση της Πολιτικής.

3. Αμοιβές – Παροχές

3.1. Γενικά

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ με γνώμονα το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρησιακό της σχέδιο, ώστε να εξακολουθεί να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους μετόχους, τους εργαζόμενους και την Ελληνική οικονομία.

Η Πολιτική καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που καταβάλλονται από την Εταιρεία στα πρόσωπα ανωτέρω υπό 1, ήτοι σταθερές και μεταβλητές παροχές καθώς και αποζημιώσεις που καταβάλλονται σε περίπτωση αποχώρησης, για όσα μέλη του Δ.Σ. προβλέπονται τέτοιες δυνάμει της Πολιτικής. Επιπλέον, περιλαμβάνονται και οι επιπλέον παροχές, χρηματικές ή μη, όπως εταιρικό αυτοκίνητο και κινητό, κάλυψη εξόδων για επαγγελματικές υποχρεώσεις, προγράμματα υγείας κ.α.

3.2. Δομή Αποδοχών

A. Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ – Διευθυντικά Στελέχη

Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν τόσο σταθερό όσο και μεταβλητό μέρος, με σκοπό την ευθυγράμμιση τους με την επιχειρησιακή ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα:

ι. Σταθερές Αποδοχές (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων):
χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση και αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα, που λαμβάνουν τα υπό 1 πρόσωπα. Συγκεκριμένα, η εταιρεία προβαίνει στην καταβολή σταθερών

ΑΘΗΝΑ
ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 18, 171 21 Ν. ΣΜΥΡΝΗ
ΤΗΛ. 210 9352607, 210 9352610 – FAX: 210 9356433
e-mail: info_ath@akritas.gr

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΝΕΑ ΑΓΧΙΑΛΟΣ, Τ.Θ:398 57008 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
ΤΗΛ. 2310 722638 - FAX: 2310 722639
e-mail: info_thes@akritas.gr

μηνιαίων αποδοχών στα μέλη του ΔΣ για την εργασία που παρέχουν, καθώς και για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ.

Στόχος της Εταιρίας είναι το επίπεδο των σταθερών αποδοχών να είναι ανταγωνιστικό και καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρίας, το επίπεδο των αρμοδιοτήτων και τον βαθμό ευθύνης, καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης άνω των προσδοκιών, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε καταβολές πέραν του δέοντος και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της.

ii. Μεταβλητές Αποδοχές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων) : έχουν ως στόχο την επιβράβευση της ατομικής απόδοσης των ανωτέρω υπό 1 προσώπων και καθορίζονται βάσει κριτηρίων.

Η Εταιρία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση των στελεχών της βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Εφόσον αποφασιστούν να χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές τότε αυτές δύναται να συνδέονται τόσο με τις ατομικές επιδόσεις, όσο και με την πορεία της Εταιρίας.

Ενδεικτικά κριτήρια βάσει των οποίων δύναται να υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν ως ακολούθως:

i. Ποσοτικοί στόχοι οι οποίοι ενδεχομένως ποικίλουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως.

ii. Αποτελέσματα εταιρίας

iii. Project based σε ειδικές περιπτώσεις

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Εφόσον αποφασιστεί ότι θα καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές, τότε θα πρέπει να οριστεί διαδικασία στην οποία θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

i. Θα πρέπει να καθοριστεί από την Εταιρία τόσο ο τρόπος υπολογισμού όσο και ο χρόνος και τρόπος καταβολής.

ii. Εφόσον αποφασιστεί διάθεση μετοχών τότε θα καθοριστεί πρόγραμμα διάθεσης μετοχών με βάση το άρθρο 113 του ν. 4548/2018.

Για όσα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας έχουν συναφθεί συμβάσεις εργασίας, ισχύουν οι διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, χωρίς ειδικότερες συμβατικές προβλέψεις. Η διάρκεια των συμβάσεων αυτών είναι αόριστη και οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία τους και οι αποζημιώσεις που έκαστο μέρος (Εταιρία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας. Η Εταιρία δεν αναλαμβάνει υποχρέωση καταβολής οποιασδήποτε μορφής αποζημίωσης ή άλλων παροχών, σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν συνδέεται με την Εταιρία με σύμβαση εργασίας.

Σε περίπτωση συνταξιοδότησης προσώπου που κατέχει θέση Εκτελεστικού Μέλους του Δ.Σ. εφαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις του νόμου για τους εργαζομένους όσον αφορά το ελάχιστο της καταβαλλόμενης σε αυτούς αποζημίωσης, Μπορεί όμως η Επιτροπή Αποδοχών να υποβάλει εισήγηση περί καταβολής αποζημίωσης προς έγκριση στο Δ.Σ., το οποίο και θα αποφασίσει τυχόν καταβολή αποζημίωσης.

B. Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ

Για τα ανεξάρτητα μέλη προβλέπεται αποζημίωση που συνδέεται με την ιδιότητά τους και τα καθήκοντά τους από την συμμετοχή τους σε επιτροπές. Συγκεκριμένα, τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δύνανται να λαμβάνουν ετήσια σταθερή αμοιβή που αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του. Η αμοιβή αυτή δεν συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας. Αντικατοπτρίζει τον χρόνο ενασχόλησής τους με την Εταιρεία καθώς και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους. Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται αμοιβές, που συνδέονται με την απόδοση της Εταιρείας, καθώς και παροχές.

3.3 Σημαντική αμοιβή

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, όπως μεταξύ άλλων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την

ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και επενδύσεων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι κλάδοι δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του μέλους. Η σημαντική διεθνής εμπειρία στον επιχειρηματικό καθώς και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το μέλος του ΔΣ
- Η εξασφάλιση και αποτελεσματική αξιοποίηση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας του μέλους του ΔΣ.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του μέλους ΔΣ.
- Ο τόπος κατοικίας του μέλους ΔΣ.
- Η οικονομική κατάσταση του μέλους ΔΣ και τυχόν άλλες αμοιβές που λαμβάνει από εταιρείες που σχετίζονται με τον Όμιλο.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς

4. Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του ΔΣ, ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το ΔΣ. Τα στοιχεία της Πολιτικής στα οποία μπορεί να σημειωθεί παρέκκλιση, είναι οι αμοιβές των μελών του ΔΣ και οι μεταβλητές αποδοχές τους. 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 σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.

5. Διαδικασία Έγκρισης και Αναθεώρησης της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική αναθεωρείται με σκοπό την πλήρη εναρμόνιση της με τις αξίες και τις αρχές της Εταιρείας. Η διάρκεια ισχύος της δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γ.Σ. Εφόσον συντρέξει κάποια ουσιώδης μεταβολή ή παρέλθει χρονικό διάστημα τεσσάρων ετών από την έναρξη ισχύος της, υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γ.Σ. Πολιτική Αποδοχών. Η διαδικασία που ακολουθείται για την υποβολή της Πολιτικής Αποδοχών προς έγκριση τη Γ.Σ. έχει ως ακολούθως:

- Ανατίθεται σε τρία τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ η υποχρέωση να υποβάλουν προς έγκριση την προτεινόμενη πολιτική αποδοχών στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Εφόσον αυτή η πολιτική οριστικοποιηθεί και εγκριθεί από το Δ.Σ., υποβάλλεται προς ψήφιση στην Γ.Σ. Σε περίπτωση που η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη πολιτική αποδοχών, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των Μελών του Δ.Σ. όπως αυτές είχαν την προηγούμενη εταιρική χρήση. Παράλληλα αναθεωρεί και καταρτίζει νέα πολιτική αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια των μετόχων, την οποία υποβάλλει προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.
- Κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η Πολιτική Αποδοχών δημοσιεύεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας και παραμένει διαθέσιμη, για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ.

6. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του Ν.4548/2018, το Δ.Σ. θα καταρτίζει και θα δημοσιεύει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία θα παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Στην ετήσια έκθεση αποδοχών θα περιλαμβάνονται οι αμοιβές που λαμβάνει κάθε μέλος του Δ.Σ. και θα υποβάλλεται στη Γ.Σ. ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Η έκθεση αποδοχών θα παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα δέκα ετών από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία έχει την ευχέρεια να διατηρήσει αναρτημένη την έκθεση αποδοχών στην ιστοσελίδα της για περίοδο μεγαλύτερη των δέκα ετών, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ (2016/679).