
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018

(Άρθρο 9^α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

1. Γενικά

Θεσπίζεται από την ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής «Εταιρεία») πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 «περί Ανωνύμων Εταιριών» και του άρθρου 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά οι παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και δίνει κίνητρο στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα στελέχη της εταιρείας να δρουν προς όφελος του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του λειτουργεί με βάση τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τις λοιπές διαδικασίες της Εταιρείας. Η παρούσα πολιτική αμοιβών περιλαμβάνει, τα ισχύοντα για τον καθορισμό των αμοιβών και λοιπών παροχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων στελεχών της εταιρείας, προκειμένου η Γενική Συνέλευση των μετόχων να αποφασίζει αιτιολογημένα επί αυτών.

2. Γενικές αρχές της πολιτικής αμοιβών

Η εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

α) Η πολιτική αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που δεν συνάδουν με το προφίλ της εταιρείας.

β) Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

γ) Το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, προτείνει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών, τις επανεξετάζει όταν απαιτείται και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

δ) Στην περίπτωση που οι αποδοχές είναι συνάρτηση των επιδόσεων, βασίζονται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας με τα συνολικά αποτελέσματα της εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

ε) Γενικά, οι μεταβλητές αποδοχές είναι περιορισμένης έκτασης. .

ζ) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

θ) Οι αμοιβές του διοικητικού συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, λαμβανομένων υπόψη των καθηκόντων και των ευθυνών τους, δεν είναι δυσανάλογες σε σχέση με τις μέσες αποδοχές των εργαζομένων στην εταιρεία.

ι) Οι παροχές που συνδέονται με την πρόωγη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου στο παρελθόν και καταβάλλονται με τρόπο που να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

3. Αποδοχές - Παροχές που περιλαμβάνονται

Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και αφορούν σταθερές, μεταβλητές αποδοχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρεία σε ενδεχόμενη αποχώρηση του εργαζομένου.

Μεταξύ των αμοιβών περιλαμβάνεται η παροχή εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου καθώς και τα ασφαλιστήρια συμβόλαια Ομαδικής Ασφάλισης Ζωής, Ατυχήματος, Ανικανότητας και Περίθαλψης που αφορούν αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού, ενώ δεν περιλαμβάνονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

Αμοιβές με την μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλων επιδομάτων δεν χορηγούνται. Ομοίως, δεν εφαρμόζονται προγράμματα αποχώρησης για τους εργαζόμενους σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Αποζημιώσεις για την συμμετοχή των μελών του διοικητικού συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. δεν καταβάλλονται.

Αντίθετα η εταιρεία καταβάλλει επιπλέον ποσά αμοιβών, σε κάθε μέλος του διοικητικού συμβουλίου ή σε κάθε διευθυντικό της στέλεχος, στο οποίο ανατίθενται κατά περιόδους αρμοδιότητες πέραν των συνηθών καθηκόντων τους και αφορούν συνήθως διεκπεραιώσεις επιχειρηματικών υποθέσεων στα πλαίσια στρατηγικών αποφάσεων. Οι συγκεκριμένες αμοιβές προσδιορίζονται και αποφασίζονται, σε κάθε περίπτωση, με ειδική συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλονται για έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας.

Η εταιρεία δεν έχει προβεί στην σύσταση ξεχωριστής επιτροπής που θα προετοιμάζει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο όσον αφορά στις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών της.

4. Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερό και μεταβλητό μέρος ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα:

➤ Σταθερές αποδοχές. Αποτελούν το τακτικό εισόδημα που λαμβάνει κάθε μέλος του

Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα στελέχη.

- Μεταβλητές αποδοχές. Μέσω αυτών Επιβραβεύονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα στελέχη και οι εργαζόμενοι για την απόδοσή τους, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών τους και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνων.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό μέσω της υπηρεσίας μισθοδοσίας της Εταιρείας ή μέσω του λογιστηρίου στην περίπτωση αποδοχών – αμοιβών που καταβάλλονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

4.1.1. Σταθερές αποδοχές εμμίσθων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανωτάτων στελεχών.

Οι σταθερές μηνιαίες αμοιβές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, που είχαν συνάψει σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλοι της εταιρείας πριν την ένταξή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο:

- αποτελούν προϊόν διμερούς διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ αυτών και της εταιρείας,
- είναι ανάλογες με τις σπουδές τους, το γενικότερο υπόβαθρό τους και τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,
- συνδέονται άμεσα με τα προσόντα και την προηγούμενη εμπειρία και αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία και την ευθύνη,
- σχετίζονται άμεσα με την διοικητική, οργανωτική και διευθυντική ικανότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, την ετήσια συνολική απόδοσή τους και την αποδεδειγμένη συνεισφορά τους στη εν γένει λειτουργία και τα αποτελέσματα της εταιρείας.

Στόχος είναι το ύψος των σταθερών αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Τυχόν υψηλότερες αμοιβές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Αυξήσεις των σταθερών αμοιβών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης.

Η εταιρεία κατά την συνταξιοδότηση και αποχώρηση των συγκεκριμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συνήθως καταβάλλει σε αυτά πρόσθετη αποζημίωση πέραν των όσων ορίζει η ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Το επιπλέον ποσό της αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης, καθορίζεται κατά περίπτωση με ειδική απόφαση του διοικητικού συμβουλίου.

4.1.2. Σταθερές αμοιβές του Προέδρου & Διευθύνοντος συμβούλου του Δ.Σ. και του

Αντιπροέδρου του Δ.Σ με σύμβαση έργου ή εντολής της εταιρείας, ετησίως ανανεούμενες.

Οι ετήσιες σταθερές αμοιβές του Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου και του Αντιπροέδρου του Δ.Σ. είναι συνυφασμένες με την συνολική γκάμα των αρμοδιοτήτων που επιλαμβάνονται, όπως:

- την εν γένει διοίκηση και οργάνωση της εταιρείας,
- τον συντονισμό των επιμέρους διευθύνσεων και των ανώτατων στελεχών για την διασφάλιση της αποδοτικότητάς τους και την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας,
- την καλή οργάνωση των εργασιών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- την λήψη στρατηγικών αποφάσεων αναφορικά με την ανάπτυξη επιχειρηματικών στρατηγικών,
- τον καθορισμό των πολιτικών διαχείρισης κινδύνου, την αξιολόγηση των κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων και διαδικασιών για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους,
- τον προσδιορισμό των στόχων του προϋπολογισμού καθώς και την πρόταση καθορισμού των ετήσιων στόχων απόδοσης,
- την υλοποίηση των στόχων των ετήσιων προϋπολογισμών.

Οι συνολικές ανώτατες ετήσιες αμοιβές τους προεγκρίνονται πάντα από την τακτική γενική συνέλευση και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης, και δεν διαφοροποιούνται σημαντικά από χρήση σε χρήση.

4.1.3. Σταθερές αποδοχές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ετησίως ανανεούμενες.

Οι αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εξαρτώνται από την ενασχόλησή τους ως μέλη των επιτροπών της εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αμοιβές αφορούν κυρίως τα μέλη της επιτροπής ελέγχου και καταβάλλονται ανάλογα με τις συνεδριάσεις της επιτροπής και τους περιοδικούς ελέγχους.

Οι συνολικές ανώτατες ετήσιες αποδοχές των μελών της επιτροπής ελέγχου, προεγκρίνονται πάντα από την τακτική γενική συνέλευση και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας, όταν αμείβονται, λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές που προεγκρίνονται πάντα από την Γενική Συνέλευση των μετόχων προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρεία επιβραβεύει την απόδοση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της, βάσει των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρείας. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα - διεύθυνση/Εταιρεία - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρείας, η οποία προσανατολίζεται πάντα στην αποτελεσματικότητα.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρείας, με στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των

εργαζομένων, της Εταιρείας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος.

Οι μεταβλητές αποδοχές που αφορούν τον Πρόεδρο & Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Αντιπρόεδρο του Δ.Σ., καταβάλλονται μέσω διανομής κερδών από τα καθαρά κέρδη κάθε χρήσης και είναι πλήρως συνδεδεμένες με την επίτευξη ικανού θετικού αποτελέσματος σε κάθε χρήση. Αμοιβές μέσω διανομής κερδών στα υπόλοιπα μέλη, συνήθως δεν καταβάλλονται και σε περίπτωση καταβολής τους το ποσό είναι το ίδιο για όλα τα μέλη προς αποφυγή συγκρούσεων.

Στα υπόλοιπα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα ανώτατα στελέχη οι μεταβλητές αποδοχές καταβάλλονται σαν έξτρα αμοιβές μέσω της μισθοδοσίας τους, πάντα συνυφασμένες και εξαρτώμενες από το μέγεθος του τελικού ετήσιου θετικού αποτελέσματος της εταιρείας.

Σε περίπτωση ζημιογόνου αποτελέσματος δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα ανώτατα διευθυντικά στελέχη.

5. Ισχύς, διάρκεια και προϋποθέσεις αλλαγής της πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική που συντάχθηκε και υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, τίθεται σε ισχύ έπειτα από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η ισχύς της είναι άμεση, εκτός αν οριστεί διαφορετικό χρονικό διάστημα από την γενική συνέλευση και αντικαθιστά οποιοδήποτε παλαιότερο Κανονισμό Λειτουργίας, Καταστατικό ή Οδηγία.

Η διάρκεια της εγκεκριμένης από την γενική συνέλευση πολιτικής αποδοχών είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων και υπόκειται σε τροποποίηση σε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, με τις οποίες καταρτίστηκε.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής πρέπει να υπάρχει έγγραφη πρόταση και σχετική έκθεση από το Διοικητικό Συμβούλιο προς την γενική συνέλευση, που πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων, η οποία θα αποφασίσει για την αντικατάσταση ή την τροποποίηση της, πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη γενική συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.5 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της γενικής συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.