

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με το Άρθρο 110 του Ν. 4548/2018
(Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

Ημερομηνία	29.06.2021
Έκδοση	2.0
Σύνταξη	Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Έγκριση Εγγράφου	Ημερομηνία
Γενική Συνέλευση Μετόχων	30.08.2021
Πρακτικό:	

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	4
2. Γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών	4
3. Αποδοχές – Παροχές που περιλαμβάνονται	5
4. Δομή Αποδοχών	6
4.1 Σταθερές Αποδοχές	6
4.1.1 Σταθερές αποδοχές εμμίσθων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώτατων στελεχών.....	7
4.1.2 Σταθερές αποδοχές Προέδρου, Αντιπροέδρου, Διευθύνοντος Συμβούλου και εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., με σύμβαση έργου ή εντολής της εταιρείας, ετησίως ανανεούμενες.	8
4.1.3 Σταθερές αποδοχές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., ετησίως ανανεούμενες.	8
4.2 Μεταβλητές Αποδοχές.....	9
5. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών	9
6. Ισχύς – Τροποποίηση Πολιτικής	10

1. Εισαγωγή

Θεσπίζεται από την ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Α.Β.Ε.Ε. (εφεξής «Εταιρεία»), κατόπιν σχετικής πρότασης της αρμόδιας επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων, πολιτική αποδοχών (εφεξής «Πολιτική») 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 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 Αποδοχών

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:

- Η Πολιτική συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που δεν συνάδουν με το προφίλ της εταιρείας.
- Η Πολιτική είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

- Η επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της εταιρείας προτείνει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών, τις επανεξετάζει όταν απαιτείται και υποβάλλει την Πολιτική προς έγκριση στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας.
- Το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, εγκρίνει την Πολιτική και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.
- 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.
- Γενικά, οι μεταβλητές αποδοχές είναι περιορισμένης έκτασης. .
- 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.
- 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.
- 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 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 εργαζομένους σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Αποζημιώσεις για την συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου 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 συνήθων καθηκόντων τους και αφορούν συνήθως διεκπεραιώσεις επιχειρηματικών υποθέσεων στα πλαίσια στρατηγικών αποφάσεων. Οι συγκεκριμένες αμοιβές προσδιορίζονται από αποφασίζονται, σε κάθε περίπτωση με ειδική συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών της.

Η εταιρεία έχει προβεί στην σύσταση ξεχωριστής επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων 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 απόδοση 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 κινδύνου.

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 ανώτατων στελεχών.

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

- Αποτελούν προϊόν διμερούς διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ αυτών και της εταιρείας,
- είναι ανάλογες με τις σπουδές τους, το γενικότερο υπόβαθρο τους και τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,
- συνδέονται άμεσα με τα προϊόντα 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 δύναται 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 αποδοχές Προέδρου, Αντιπροέδρου, Διευθύνοντος Συμβούλου και εκτελεστικών μελών του Δ.Σ., με σύμβαση έργου ή εντολής της εταιρείας, ετησίως ανανεούμενες.

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

- την εν γένει διοίκηση και οργάνωση της εταιρείας,
- τον συντονισμό των επιμέρους διευθύνσεων και των ανώτατων στελεχών για την διασφάλιση της αποδοτικότητας 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 Δ.Σ., ετησίως ανανεούμενες.

Οι αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. εξαρτώνται από την ενασχόληση τους ως μέλη των επιτροπών της εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αμοιβές αφορούν κυρίως τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου και της Επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων και καταβάλλονται ανάλογα με τις συνεδριάσεις και τις αρμοδιότητες των επιτροπών αυτών.

Οι συνολικές ανώτατες ετήσιες αποδοχές των μελών της Επιτροπής Ελέγχου και της επιτροπής Αποδοχών & Υποψηφιοτήτων, προεγκρίνονται πάντα από την τακτική Γενική Συνέλευση και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. 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 Δ.Σ. και των ανώτατων 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 τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., μπορεί να καταβάλλονται είτε μέσω διανομής κερδών από τα καθαρά κέρδη κάθε χρήσης, είτε σαν έξτρα αμοιβές μέσω της μισθοδοσίας τους και είναι πλήρως συνδεδεμένες με την επίτευξη ικανού θετικού αποτελέσματος σε κάθε χρήση.

Αμοιβές μέσω διανομής κερδών στα μη εκτελεστικά μέλη, συνήθως δεν καταβάλλονται και σε περίπτωση καταβολής τους το ποσό είναι το ίδιο για όλα τα μέλη προς αποφυγή συγκρούσεων.

Στα ανώτατα διευθυντικά 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. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, το Δ.Σ. της εταιρείας υποχρεούται να καταρτίζει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη

επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος και τα στοιχεία που κατ' ελάχιστο απαιτεί το ως άνω άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, όπως αυτό εκάστοτε θα ισχύει.

Την έκθεση προετοιμάζει και υποβάλλει στο Δ.Σ. η επιτροπή Αμοιβών & Υποψηφιοτήτων.

Στην έκθεση περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, οι αποδοχές των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα πολιτική αποδοχών, κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του Δ.Σ.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσια διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική.

Η έκθεση αποδοχών θα παραμείνει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο για μεγαλύτερο της δεκαετίας χρονικό διάστημα, επιτρέπεται με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κατά την έννοια Κανονισμού (ΕΕ) 2016/676 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (L 119/1).

6. Ισχύς – Τροποποίηση Πολιτικής

Η Πολιτική καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και κατόπιν θετικής εισήγησης, τίθεται σε ισχύ και αναρτάται στην ιστοσελίδα της.