

Πολιτική Αμοιβών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Εισαγωγή

Θεσπίζεται από την ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΝΑΚΑΣ Α.Β.Ε.Ε.Τ.Ε. (εφεξής «Εταιρεία») πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου, 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.

Η διάρκειά της είναι τετραετής από την ημερομηνία της έγκρισής της, ενώ δύναται να αναθεωρηθεί νωρίτερα με σχετική απόφαση επόμενης Γενικής Συνέλευσης.

Η πολιτική θα παραμείνει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, www.nakas.gr, καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

1.1. Σκοπός της Πολιτικής

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου 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.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας και υποστηρίζει τη συνεχή βελτίωση, εξέλιξη και την επίτευξη υψηλών επιδόσεων και στόχων και ορίζει τόσο τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά, όσο και τους όρους με βάση τους οποίους θα παρέχονται οι αποδοχές.

1.2. Πεδίο Εφαρμογής και Αρμόδια Όργανα

Η παρούσα πολιτική αφορά τα υφιστάμενα καθώς και τα νέα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμπεριλαμβανομένου και του Διευθύνοντος Συμβούλου κατά τη διάρκεια της ισχύος της.

Αρμόδιο όργανο για την κατάρτιση της παρούσας πολιτικής της είναι η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας η οποία εισηγείται το σχέδιο της πολιτικής στο Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και τυχόν αναθεωρήσεις της πολιτικής. Το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλει κατόπιν έγκρισής του την πολιτική στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλει προς τη Γενική Συνέλευση έκθεση στην οποία αναλύει όλες τις προτεινόμενες τροποποιήσεις της πολιτικής κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Η ορθή εφαρμογή της πολιτικής παρακολουθείται από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων βάσει του Κανονισμού Λειτουργίας της.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι επίσης αρμόδια για την κατάρτιση της Ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών των μελών του Δ.Σ. και των Επιτροπών του σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.

2. Βασικές αρχές της πολιτικής αποδοχών

Η εταιρία 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 αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρίας, περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και διέπεται :

- από την αρχή της διαφάνειας, με την υιοθέτηση απλής δομής αποδοχών προκειμένου όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να εντοπίζουν ευχερώς τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.
- από την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης, καθώς η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας,
- από την εναρμόνιση των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τις εν γένει επικρατούσες μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας μέσω της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, επανεξετάζει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών, όταν απαιτείται και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

Στην περίπτωση που οι αποδοχές είναι συνάρτηση των επιδόσεων τότε αυτές βασίζονται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου σε σχέση με την απόδοση του τμήματος που ανήκει και σε σχέση με τα συνολικά αποτελέσματα της εταιρίας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

3. Κατηγορίες αποδοχών.

3.1. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνων Σύμβουλος.

Οι συνολικές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές, καθώς και από λοιπές αποδοχές.

Σταθερές αποδοχές.

Οι σταθερές αποδοχές περιλαμβάνουν το μισθό ή την αμοιβή τους, σύμφωνα με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας, 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, 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 εταιρίας. Οι αυξήσεις των σταθερών αμοιβών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης.

Η εταιρία κατά την συνταξιοδότηση και αποχώρηση των συγκεκριμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, μπορεί να 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 κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Μεταβλητές Αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές, αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου τους, στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών.

Ως εταιρικοί νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τα οικονομικά αποτελέσματα σε επίπεδο Ομίλου. Ως ατομικοί στόχοι νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τους τομείς ευθύνης και τη θέση του κάθε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι μεταβλητές αποδοχές δύνανται να καταβληθούν στους δικαιούχους της παρούσας πολιτικής αποδοχών :

- μέσω παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (bonus) και
- μέσω προγράμματος παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών, σύμφωνα με το άρθρο 113 του Ν. 4548/2018.

Λοιπές Παροχές

Οι λοιπές παροχές αφορούν σε πρόσθετες παροχές σε είδος όπως, όχημα Ι.Χ., ομαδικά ασφαλιστήρια συνταξιοδοτικά προγράμματα, ασφαλιστήριο συμβόλαιο ζωής, ατυχήματος και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, εταιρική πιστωτική κάρτα, χρήση εταιρικού κινητού και mobile data και αποτελούν οικειοθελείς παροχές τις οποίες η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμα και να τις καταργεί ανάλογα με την κρίση της.

3.2. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Οι αμοιβές, που μπορεί να δίδονται και με τη μορφή ασφαλιστικών προγραμμάτων, καλύπτουν το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους για τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου και στις συνεδριάσεις Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ανώτατο ποσό των ετήσιων συνολικών βασικών αποδοχών καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών και υπόκειται σε έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει επιχειρηματικές δαπάνες εύλογου ύψους που βαρύνουν τα Μη Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Αυτές οι δαπάνες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: έξοδα μετακινήσεων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Δ.Σ.. Τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής των Μη Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ. εγκρίνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

4. Δ. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητας 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 σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.