

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1.Εισαγωγή

Η εταιρεία ΝΤΙΟΝΙΚ ΑΕΒΕ (εφεξής η «Εταιρεία») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»), που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, προκειμένου να συμμορφωθεί με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, περιλαμβανομένου του νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, του νόμου 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018, θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Συνεισφορά της Πολιτικής Αποδοχών στην επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό την ενίσχυση της οικονομικής αξίας της Εταιρείας, την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών της στόχων και την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος:

- παρέχοντας δίκαιο και εύλογο επίπεδο αποδοχών και κίνητρα επίτευξης στόχων στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και
- μη προβλέποντας αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Συνιστώσες χορήγησης αποδοχών στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

- ***Εκτελεστικό Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου***

Στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου παρέχεται δυνατότητα λήψης μεταβλητών αποδοχών, οι οποίες συνίστανται σε εύλογο ποσοστό επί των κερδών προ φόρων και αποσβέσεων που θα καθορίσει η Γενική Συνέλευση των Μετόχων εφ' όσον επιτευχθούν τέτοια κέρδη κατά τη διάρκεια μίας χρήσης, όχι όμως μικρότερο του 1% των κερδών αυτών, λαμβανομένου υπ' όψιν των αρμοδιοτήτων, της ευθύνης, των γνώσεων και της εμπειρίας του, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία δεν προβαίνει σε υπέρμετρες καταβολές που θα διακινδύνευαν τη βιωσιμότητά της όσο διάστημα δεν πετυχαίνει κέρδη.

Σε κάθε περίπτωση καλύπτονται όλα τα έξοδα παραστάσεως, ταξιδιού και δαπάνες που πραγματοποιεί το εκτελεστικό μέλος για την ευόδωση του εταιρικού σκοπού και του εταιρικού συμφέροντος προκειμένου αυτό να μην επιβαρύνεται κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Περαιτέρω, το εκτελεστικό μέλος δεν συμμετέχει σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων, σε προγράμματα διάθεσης μετοχών και δεν του χορηγείται δικαίωμα προαίρεσης αγοράς μετοχών, ούτε αμοιβή για τη συμμετοχή του στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή του σε Επιτροπές.

▪ ***Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου***

Για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν προβλέπονται σταθερές αποδοχές, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων και προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν εποικοδομητική κριτική σε αποφάσεις της Διοίκησης, που εμπεριέχουν ανάληψη επιχειρηματικών κινδύνων.

Περαιτέρω, τα μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων, σε προγράμματα διάθεσης μετοχών και δεν τους χορηγούνται οποιουδήποτε είδους μεταβλητές αποδοχές, όπως πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας ή αποδοχές συναρτώμενες με την απόδοση, ούτε αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη συμμετοχή τους σε Επιτροπές.

5. Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων ως παράγοντας καθορισμού της Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και όλων των εργαζομένων της Εταιρείας, βασίζεται στην αρχή της δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καταλληλότερο πρόσωπο στην εκάστοτε θέση, διασφαλίζοντας ότι, ενώ η Εταιρεία παρέχει ανταγωνιστικές αποδοχές, ταυτόχρονα διαφυλάσσει τη βιωσιμότητά της και την επίτευξη της επιχειρηματικής της στρατηγικής και των μακροπρόθεσμων στόχων της.

Κατά την εκπόνηση της Πολιτικής Αποδοχών και της επανεξέτασής της, η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών και το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνουν υπ' όψιν τη δομή των αποδοχών και τις πρακτικές που ακολουθούνται στο θέμα αυτό από την Εταιρεία, ώστε να υπάρχει συνέπεια και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που δίδονται σε διαφορετικές θέσεις. Συνυπολογίζεται, εντούτοις, ότι οι μεταβλητές υπό αίρεση αποδοχές του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου διαφέρουν κατ' ανάγκην από τις αποδοχές των λοιπών εργαζομένων, δεδομένου ότι η συνεισφορά του προσώπου αυτού στην πορεία της Εταιρείας διαφέρει ουσιωδώς λόγω της θέσης του και της δυνατότητάς του να επιδρά επ' αυτής. Επίσης, κατά την εκπόνηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, λαμβάνονται υπ' όψιν ο μέσος όρος αύξησης των αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρείας καθώς και άλλοι οικονομικοί δείκτες, όπως ο πληθωρισμός.

6. Συμβάσεις με Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία διατηρεί μία σύμβαση με ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο παρέχει την εργασία του στην Εταιρεία ως διευθυντής μηχανοργάνωσης. Τα βασικά στοιχεία της συμβάσεως αυτής, σύμφωνα με το άρθρο 111 παρ. 1 (ζ) του νόμου 4548/2018, είναι τα ακόλουθα:

Μέλος ΔΣ	Διάρκεια σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας	Αποζημίωση λόγω καταγγελίας
Μη Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

7. Διαμόρφωση – Αναθεώρηση – Εποπτεία εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, τη διάρθρωση και την αξιοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και παρακολουθεί τακτικά την εφαρμογή της σε εσωτερικό επίπεδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή Αμοιβών λαμβάνει υπ' όψιν την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την κεφαλαιαγορά, και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η διοίκηση της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών συντάσσει το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών υπό τις ανωτέρω κατευθυντήριες γραμμές καθώς, επίσης, και την ετήσια έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην Πολιτική Αποδοχών για το τελευταίο οικονομικό έτος. Η Επιτροπή Αμοιβών και Παροχών είναι, επίσης, αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο όσον αφορά στη συμμόρφωσή της προς τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρείας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, επί τη βάσει των οποίων

καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία, μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Σε περίπτωση παρέκκλισης, οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνουν την Εταιρεία μόνο έπειτα από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

8. Μέτρα για την αποφυγή ή διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες και τα πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων, περιλαμβάνουν τον χαρακτηρισμό και την αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σοβαρότητάς του προβλέπεται:

- η μη συμμετοχή των εμπλεκόμενων προσώπων σε συζητήσεις και διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. ψηφοφορία) σχετικά με το θέμα του περιστατικού,
- η εξαίρεση από τη συμμετοχή σε επιτροπές ή ομάδες εργασίας που ασχολούνται με το θέμα,
- ο περιορισμός πρόσβασης του εμπλεκόμενου προσώπου σε εμπιστευτικές πληροφορίες σχετικές με το περιστατικό,
- η ανάθεση των αρμοδιοτήτων του εμπλεκόμενου σε άλλο πρόσωπο.

9. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2021 - 2022, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.»