

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας, βάσει των διατάξεων των άρθρων 110 και 111 του νόμου 4548/2019 προκειμένου να τεθεί στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Στο πεδίο εφαρμογής της, εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, εφόσον υπάρχουν, ο γενικός και ο αναπληρωτής γενικός διευθυντής της εταιρείας. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, όπου γίνεται αναφορά σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, νοείται ότι περιλαμβάνονται και οι ρόλοι του γενικού και του αναπληρωτή γενικού διευθυντή της εταιρείας-εφόσον υπάρχουν- είτε είναι μέλη του ΔΣ είτε όχι.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση προς την Γενική Συνέλευση της Πολιτικής Αποδοχών, την παρακολούθηση την επανεξέταση και την εφαρμογή της.

Η πολιτική αποδοχών έχει διάρκεια τεσσάρων (4) ετών από την ημερομηνία έγκρισής της από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, εκτός αν στο ενδιάμεσο σημειωθεί ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Για την αναμόρφωση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχής εφαρμόζονται και λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες και τα κριτήρια που λήφθηκαν για την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, εκτός να διαπιστωθεί ότι απαιτείται η λήψη υπόψη και εκτίμηση νέων παραγόντων.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.mathios.com>.

2. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών.

Η Πολιτική Αποδοχών αποτυπώνει τη στρατηγική και την πολιτική, που εφαρμόζει η Εταιρεία, με σκοπό τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του Ν. 4548/2018, του Ν. 3016/2002 και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Έχει στόχο τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες διαρκούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων

και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών. Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, βάσει της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους και επηρεάζονται από την πορεία των οικονομικών στοιχείων της Εταιρείας και την επίτευξη των στόχων της. Ως εκ τούτου, η Πολιτική Αποδοχών συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας, και εν τέλει την προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος. Η Εταιρεία υιοθετεί πλαίσιο αποδοχών, με σκοπό να προσελκύει νέα και επίσης να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά

Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνει περιοδική πληροφόρηση για τα στοιχεία της δομής των αποδοχών και των πρακτικών που υιοθετούνται στην Εταιρεία, και τα λαμβάνει υπόψη κατά την κατάρτιση και επανεξέταση της Πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας. Αναγνωρίζεται ταυτόχρονα ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ, αναγκαία διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των λοιπών εργαζομένων, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται με τον ρόλο τους, και λόγω της επίδρασής τους στην απόδοση της Εταιρείας.

Κριτήρια πολιτικής αποδοχών

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη καταρχήν η κατηγορία θέσης, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι αποδοχές στην αγορά εργασίας με παρόμοια χαρακτηριστικά. Για τον καθορισμό των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα οποία συνδέονται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας και αποτελούν Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας, λαμβάνονται υπόψη, πέραν των ανωτέρω, η θέση ευθύνης που αναλαμβάνουν και οι ξεχωριστές ανά περίπτωση συνθήκες εργασίας τους.

Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνον σταθερές αποδοχές, που απαρτίζονται από τον μισθό τους

βάσει των τυχόν συμβάσεων εξηρημένης εργασίας ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητά τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδά τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητά του/της συμβούλου/στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητές τους και οι ευθύνες τους, λαμβανομένων υπόψιν των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους.

Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να λαμβάνουν σταθερές αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις ανάλογα με την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του και τη συμβολή τους στην λήψη αποφάσεων και στις επιτροπές της Εταιρείας (πχ Επιτροπή Ελέγχου), οι οποίες προσδιορίζονται από την Γενική Συνέλευση μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρόκειται για σταθερές ετήσιες αμοιβές όπως προαναφέρθηκε, οι οποίες δεν μεταβάλλονται από άλλες παραμέτρους.

Λοιπές παροχές

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών, αποτελούν δε οικειοθελείς παροχές τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον κατά την ελεύθερη κρίση της.

Ενδεικτικά ως τέτοιες αναφέρονται, χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, χρήση εταιρικού κινητού, υπολογιστή, εταιρικής Πιστωτικής κάρτας, ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, και ασφαλίσσεις για καλύψεις επαγγελματικών και λοιπών κινδύνων, κλπ.

Στοιχεία συμβάσεων της Εταιρείας με μέλη του ΔΣ

Για όσα 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 έкаστο μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) οφείλει να καταβάλει, καθορίζονται από τις

διατάξεις του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας. Η Εταιρεία 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 Εταιρεία με σύμβαση εργασίας. Η Εταιρεία δεν υιοθετεί προγράμματα συμπληρωματικής σύνταξης ή πρόωρης συνταξιοδότησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Διάρκεια-Καταγγελία-Αποζημιώσεις

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.

Στο μέτρο που πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ταυτόχρονα συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρεία, πρόκειται για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, για την καταγγελία των οποίων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά νόμο προβλεπόμενα και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

3. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση.

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.

4. Προσδιορισμός περιεχομένου – Επίβλεψη εφαρμογής – Επανεξέταση / Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση και επιπλέον επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, εξετάζει την έκθεση αποδοχών και προτείνει τις αποδοχές των μελών του προς τη Γενική Συνέλευση, εφόσον εγκρίνονται από την τελευταία, κατά την οποία συζήτηση δεν συμμετέχει το μέλος στο οποίο αφορά.

Επιπλέον, εξετάζει τυχόν αναγκαίες τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών, εφόσον παρίσταται ανάγκη προς τούτο, παραθέτοντας πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία και τις τάσεις της αγοράς για τις κατηγορίες των στελεχών της Εταιρείας οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, αυτή τροποποιείται και τίθεται σε νέα έγκριση από τη Γενική Συνέλευση.

Για τον ανωτέρω σκοπό το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του Εσωτερικού Ελέγχου που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά.

Κάθε έτος, βάσει των διατάξεων του άρθρου 112 του νόμου 4548/2018, συντάσσεται ετήσια έκθεση αποδοχών για την κατανομή των αποδοχών που διατέθηκαν στην προηγούμενη χρήση, η οποία υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις προαναφερθείσες διατάξεις.