



Γ.Ε. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Α.Ε.Ε.

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής, η «Πολιτική») έχει εγκριθεί με απόφαση της Επαναληπτικής Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Γ.Ε. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Α.Ε.Ε. (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 4 Ιουλίου 2019 και ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την εν λόγω ημερομηνία (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας.

Η Πολιτική έχει καταρτισθεί σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17^{ης} Μαΐου για τα Δικαιώματα των Μετόχων, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018(ΦΕΚ Α'104/2018).

Επισκόπηση της Πολιτικής

Η Πολιτική αφορά στις αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής «ΔΣ») και στοχεύει στο να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη αυτά βάσει του βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού προγραμματισμού της, προκειμένου να διασφαλιστεί η οργανική ανάπτυξη μέσω της δημιουργίας αξίας, βάσει του στρατηγικού πλάνου.

Η Πολιτική ορίζει, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ κατά τη διάρκεια ισχύος της.

Η Πολιτική αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών μελών ΔΣ. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, www.gedsa.gr

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές πάσης φύσεως και γι' αυτόν τον λόγο δεν αναπτύσσονται στην παρούσα τα οριζόμενα στο άρθρο 111 παρ. 1(β), 1(δ), 1(ε), 1(στ).

Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή της Πολιτικής

Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεργάστηκε με τις σχετικές Διευθύνσεις της Εταιρείας για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, η οποία εγκρίθηκε με απόφασή του κατά τη Συνεδρίασή του στις 06/06/2019.

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, είναι το αρμόδιο όργανο για τη διαμόρφωση των αμοιβών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αφού συμφωνηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Καθοριστικός παράγοντας για τη διαμόρφωση των αμοιβών είναι η ευθύνη που φέρουν τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. για τη διοίκηση της Εταιρείας, η καθημερινή και επίπονη απασχόληση τους με τη διαχείριση των ζητημάτων της Εταιρείας, καθώς και η δημιουργία κινήτρου στα εκτελεστικά μέλη προκειμένου να εργάζονται καθημερινά με σκοπό το όφελος της Εταιρείας.

Ανά τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση/αναθεώρηση κατά τα αναφερόμενα στο α. 110 του ν. 4548/2018), το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

Πώς συνεισφέρει η πολιτική αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ βάσει του βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού προγραμματισμού της, προκειμένου να διασφαλιστεί η ανάπτυξη μέσω της αύξησης της δραστηριότητας και της δημιουργίας αξίας βάσει του στρατηγικού πλάνου.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – αμοιβές ΔΣ – για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο των αρμοδιοτήτων, τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη απόδοσης βάσει των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η Εταιρεία δεν αμείβει παραπάνω από όσο θα έπρεπε και ότι σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τη συνεχή δημιουργία αξίας.

Η παρούσα Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής

Η Πολιτική αποδοχών των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, όπως και όλων των εργαζόμενων, βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η Εταιρεία παρέχει δίκαιες και ανταγωνιστικές αποδοχές και ότι διαφυλάττει τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι.

Η Πολιτική αποδοχών για τα Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ.

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η Πολιτική αποδοχών η οποία εφαρμόζεται για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και Δευθύνοντα Σύμβουλο:

Στοιχείο	Τρόπος Συνεισφοράς στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Σταθερές Αποδοχές	<p>Απαρτίζονται από την ετήσια Αμοιβή ΔΣ για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο.</p> <p>Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου.</p> <p>Η Ετήσια Αμοιβή ΔΣ καλύπτει τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων του.</p>	<p>Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται.</p> <p>Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψιν ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες.</p> <p>Οι αποφάσεις επηρεάζονται από:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους, - Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους, - Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία. 	<p>Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς.</p> <p>Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του Στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία.</p> <p>Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του Στελέχους και της Εταιρείας.</p>
Λοιπές Παροχές και Κάλυψη Επαγγελματιών Δαπανών		<p>Η Εταιρεία δεν καλύπτει παροχές εν γένει, εκτός αυτών που ορίζει ο Νόμος.</p> <p>Η Εταιρεία καλύπτει επαγγελματιές δαπάνες βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.</p>	<p>Η κάλυψη επαγγελματιών δαπανών διεξάγεται βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.</p>
Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών	Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας.	Δεν προβλέπονται στην παρούσα πολιτική αποδοχών	Δεν προβλέπονται στην παρούσα πολιτική αποδοχών

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκλιση από την Πολιτική όποτε κρίνεται απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλίζεται η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης από την Εταιρεία

Τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται πέραν της Νόμιμης, οιασδήποτε άλλης ειδικής αποζημίωσης ή άλλης πληρωμής από την Εταιρεία, όπως κι αν αυτή προκύπτει.

Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού Μέλους του ΔΣ θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής της Εταιρείας.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ αποκτά εμπειρία.

Πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές, ήτοι αποδοχές οι οποίες δεν τελούν σε συνάρτηση με την επίτευξη εκ μέρους αυτών προκαθορισμένων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων ή την οικονομική κατάσταση, την κερδοφορία, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

Τούτο δε συμβαίνει καθώς με βάση το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο αφενός μεν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν ασχολούνται, ούτε είναι επιφορτισμένα με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας και αφετέρου η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις που τυχόν λαμβάνουν είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, των τυχόν επιτροπών στις οποίες συμμετέχουν και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με το νόμο.

Ως σταθερές νοούνται οι αποδοχές, οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση των οποίων και το ποσό αυτών βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια, δεν εξαρτώνται από επιδόσεις, είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης, είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Στις σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται:

- I. οι σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται βάσει τυχόν υφιστάμενης σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές) με την εταιρεία ή με συνδεδεμένη επιχείρηση,
- II. οι αποζημιώσεις για την τυχόν συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,
- III. οι αποζημιώσεις για την τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. Επιτροπή Ελέγχου),
- IV. παροχές σε είδος (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος / κινητού τηλεφώνου / φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή / εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας / κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικά προγράμματα).

Επίσης η Εταιρεία καταβάλλει και τυχόν δαπάνες οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι ανταγωνιστικές και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.

Κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν παράγοντες όπως η θεωρητική κατάρτιση, η προηγούμενη εμπειρία, η τεχνογνωσία, η συνέπεια και η αποτελεσματικότητα, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών επ' ωφελεία του εταιρικού συμφέροντος καθώς και οι μισθολογικές - εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων της επιχείρησης.

Οι σταθερές αποδοχές και αποζημιώσεις των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα φορολογική νομοθεσία και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση του Δ.Σ. στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση.

Κατά τον διορισμό ενός νέου Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η αμοιβή θα συμφωνείται σύμφωνα με την ισχύουσα κατά το χρόνο εκείνο Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας. Κατά την παύση ενός Μη Εκτελεστικού Μέλους, δεν οφείλονται άλλες αποδοχές πέραν των συμφωνηθέντων αμοιβών που οφείλονται κατά το χρόνο της παύσης.

Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη Δ.Σ., πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών (που στηρίζονται σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις) θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως αναλύπτονται.