



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

«ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΑΕΒΕ »

(Άρθρο 110 παρ. 2 του Ν.4548/2018, όπως ισχύει)



ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η «ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΑΕΒΕ» (εφεξής «Εταιρεία») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών που καλύπτει όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και το σύνολο των αποδοχών τους. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν δύναται να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Σε περίπτωση ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας έχει την υποχρέωση να υποβάλλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Η Πολιτική Αποδοχών εξυπηρετεί την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας διασφαλίζοντας τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, δημιουργεί κίνητρα προσέλκυσης για συμμετοχή κατάλληλα καταρτισμένων και έμπειρων προσώπων για τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προσανατολισμένων πρωτίστως στην υπηρεσία του μακροπρόθεσμου εταιρικού συμφέροντος. Σχεδιασμένη με γνώμονα την βιώσιμη ανάπτυξη, θεμελιώνει ασφαλέστερα την επιχειρηματική στρατηγική και τις διαχρονικές αξίες της Εταιρείας.

Διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου – εκλογή νέων μελών – αντικατάσταση μελών

Σύμφωνα με τον νόμο, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας διακρίνονται σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας με όσα προβλέπονται στα περί απαρτίας και πλειοψηφίας άρθρα του Καταστατικού της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύει. Η θητεία τους είναι διετής, ανανεώσιμη. Σε περίπτωση κένωσης θέσης μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μπορεί, υπό τους όρους του νόμου, να εκλέγεται προσωρινά αντικαταστάτης του μέλους που εξέλιπε, από τα υπόλοιπα μέλη, μέχρι την αμέσως προσεχή Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, η οποία οριστικοποιεί την εκλογή.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας μπορούν να ανακληθούν οποτεδήποτε από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Μπορούν να υποβάλουν την παραίτηση τους οποτεδήποτε.

Δεν υφίστανται συμβάσεις παροχής υπηρεσιών μεταξύ της Εταιρείας και των μελών των διοικητικών, διαχειριστικών ή εποπτικών οργάνων της ίδιας ή των θυγατρικών της, οι οποίες προβλέπουν την παροχή ειδικών οφελών κατά τη λήξη τους.



Διάκριση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου & είδη αποδοχών

Οι συνολικές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθορίζονται από την Εταιρεία βάσει του ειδικότερου ρόλου που αναλαμβάνουν.

Συγκεκριμένα:

α) Τα μη εκτελεστικά μέλη (ανεξάρτητα και μη) τα οποία ασχολούνται με την εν γένει προαγωγή των εταιρικών ζητημάτων και δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση, λαμβάνουν σταθερές αμοιβές ανά συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού συμβουλίου. Το ύψος των ανωτέρω αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της εταιρείας.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση ή τη διάρκεια παραμονής τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Δύνανται να προβλέπονται επιπλέον παροχές, όπως ασφαλιστική κάλυψη κάθε μορφής (ιατροφαρμακευτική, αστικής ευθύνης κλπ), καθώς και κάλυψη εξόδων μετακίνησης και διαμονής για την παρουσία τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των Επιτροπών.

β) Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας λαμβάνουν σταθερές ετήσιες αμοιβές. Το ύψος των ανωτέρω αμοιβών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της εταιρείας.

Οι αμοιβές καθορίζονται από την Εταιρεία βάσει κριτηρίων που στοχεύουν στην εναρμόνιση των επιδιώξεων των αμοιβομένων μελών με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας και των μετόχων και της θέσης του αμειβόμενου μέλους .

Οι αμοιβές αντανακλούν το επίπεδο μόρφωσης και κατάρτισης, την εμπειρία, το ειδικό βάρος, την ευθύνη και τις λειτουργικές απαιτήσεις της κάθε θέσης (γνώση του αντικείμενου εργασίας, διαπραγματευτικές ικανότητες, επαγγελματισμός, επιχειρηματική αντίληψη).

Εν γένει, το ύψος και η διάρθρωση της αμοιβής συνδέεται και σχεδιάζεται έτσι ώστε, προσελκύοντας ικανά, καταρτισμένα, έμπειρα και αφοσιωμένα στελέχη, να εξυπηρετείται πρωτίστως η δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.

Όταν και εφόσον η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας το επιτρέπει, πάντοτε κατά τη διακριτική ευχέρειά της, είναι δυνατόν να χορηγηθούν στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας μεταβλητές αμοιβές διαφόρων ειδών. Οι μεταβλητές αποδοχές συναρτώνται προς τις ατομικές επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, την ποιότητα, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου τους, με γνώμονα πάντα την επιχειρηματική στρατηγική τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της εταιρείας. Το καθένα από τα κριτήρια αυτά φέρει διαφορετικό ποσοστό βαρύτητας, βάσει του οποίου γίνεται η στάθμιση της ειδικής συμβολής τους και ο υπολογισμός της μεταβλητής αμοιβής.



Η Εταιρεία προσφέρει στα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τις εξής παροχές:

- Εταιρικό αυτοκίνητο και κάλυψη των εξόδων κίνησης
- Κινητό τηλέφωνο και κάλυψη εξόδων επικοινωνίας

Η Εταιρεία καλύπτει τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής των Εκτελεστικών Μελών, απαραίτητα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, με βάση τα σχετικά εξοδολόγια που έχουν προσκομίσει και στο πλαίσιο της πρακτικής της Εταιρείας.

Εφαρμογή και Αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών

Οι αρχές της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών τίθενται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση της 06.03.2020 και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη από 30.06.2020 έως 30.06.2024 εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση της Γενικής Συνέλευσης, 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.

Κατάρτιση και καθορισμός της Πολιτικής Αμοιβών

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας καταρτίζεται και καθορίζεται με την εξής διαδικασία:

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας τις πτυχές των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τις γενικότερες παραμέτρους καθορισμού των αμοιβών. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στη συνέχεια καταρτίζει την πρότασή του επί του θέματος. Η εκάστοτε Πολιτική Αποδοχών ακολούθως υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας όποτε ο νόμος το απαιτεί.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας διαμορφώνεται με βάση την εκάστοτε εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών κατά τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

Μέτρα για την αποφυγή ή τη διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων στις διαδικασίες, επιτροπές και πρόσωπα που σχετίζονται με την Πολιτική Αποδοχών

Ως προς τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων και τις ενέργειες διαχείρισης συγκρούσεων ή πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων, εφαρμόζεται η Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας που μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει τον χαρακτηρισμό και την αξιολόγηση του περιστατικού και αναλόγως της σημαντικότητάς του προβλέπει:



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