



ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
Άρθρου 110 του Ν.4548/2018
ΕΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΑΚΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ
ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ 23^{ης} ΙΟΥΛΙΟΥ 2020**

Κερατσίνι, Ιούλιος 2020

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών της Ανωνύμου Εταιρείας με την επωνυμία «ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.» (εφεξής η «Εταιρεία») έχει διαμορφωθεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ιδίως τις διατάξεις του Ν. 4548/2018 περί αναμόρφωση του δικαίου για τις Ανώνυμες Εταιρείες, με σκοπό την συμμόρφωση της Εταιρείας με την κείμενη νομοθεσία που αφορά στην παροχή αποδοχών, την θέσπιση βασικών κατευθυντήριων γραμμών για τη διαχείριση και καταβολή αποδοχών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, την διασφάλιση της αξιοπιστίας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Η Πολιτική Αποδοχών διαμορφώνει επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στην Εταιρεία.

2. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη, ανεξάρτητα ή μη μέλη) καθώς και στον Γενικό Διευθυντή αυτής (ή τον αναπληρωτή του, εφόσον υπάρχουν). Κατά τον χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών δεν υφίσταται θέση Γενικού Διευθυντή στην Εταιρεία. Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται για την εν γένει απασχόληση των μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο, για τη διοίκηση και εκπροσώπηση της Εταιρείας καθώς και τις παροχές που προκύπτουν από ειδική σχέση βάσει συμβάσεων, κατά τις οποίες η Εταιρεία είναι εργοδότης (σύμβαση εργασίας, έργου) ή εντολέας (σύμβαση εντολής).

3. Συνιστώσες Αποδοχών και Παροχών

Οι συνιστώσες που λαμβάνονται υπόψη για τη χορήγηση πάσης φύσεως σταθερών και μεταβλητών αποδοχών των μελών του Δ.Σ. της Εταιρείας είναι οι ακόλουθες:

(α) σταθερές αποδοχές : χορηγούνται σε τακτική περιοδική βάση ή βάσει παραστάσεων σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

(β) μεταβλητές αποδοχές: χορηγούνται αναλογικά με τη συμμετοχή και την συμβολή κάθε μέλους του Δ.Σ. σε θέματα διοίκησης και εκπροσώπησης της Εταιρείας.

(γ) Έκτακτες (Ad hoc) μεταβλητές αμοιβές επιβράβευσης μελών στις περιπτώσεις άμεσης εμπλοκής τους σε επικερδείς για την Εταιρεία ενέργειες και είναι άμεσα εξαρτημένες από τη συνδρομή τους στην εν γένει προσπάθεια της σχετικής εταιρικής συναλλαγής ή δράσης κατά περίπτωση.

(δ) Έξοδα Παραστάσεως (ήτοι, λοιπές μη χρηματικές παροχές όπως εταιρικό αυτοκίνητο, προγράμματα κινητής τηλεφωνίας, κάλυψη εξόδων μετακίνησης και διαμονής, με βάση τα σχετικά εξοδολόγια που προσκομίζονται και στο πλαίσιο της πρακτικής της Εταιρείας, κλπ). Οι παροχές ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της Εταιρείας όσον αφορά στην προσέλκυση και παραμονή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και την διευκόλυνση στην επιτέλεση των καθηκόντων τους.

4. Γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

Ως προς την χορήγηση των ανωτέρω αποδοχών ισχύουν τα εξής:

α) Δεν χορηγούνται αναγκαία όλα τα ως άνω είδη αποδοχών, ούτε χορηγούνται αναγκαία προς όλα τα μέλη, ούτε το ύψος τους καθορίζεται ενιαία για κάθε μέλος.

β) Για τον καθορισμό του ύψους και κάθε άλλου θέματος σχετικού με την χορήγηση αποδοχών στα μέλη του Δ.Σ., λαμβάνεται προεχόντως υπόψη η πραγματική οικονομική θέση της Εταιρείας καθώς και οι γενικότερες ή ειδικότερες οικονομικές υποχρεώσεις αυτής, ως και οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας.

γ) Το σύνολο όλων των αποδοχών για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά χρήση ένα ανώτατο όριο, το οποίο καθ'όλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών ορίζεται στο ποσό των πεντακοσίων χιλιάδων ευρώ (€500.000,00). Υπέρβαση του ορίου αυτού μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν προέγκρισης από την τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Υπέρβαση χωρίς τέτοια προέγκριση δύναται να τύχει μεταγενέστερης έγκρισης σε επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων. Για το ως άνω ανώτατο όριο δεν λαμβάνονται υπόψη λοιπές μη χρηματικές παροχές, παροχές έναντι νομίμων φορολογικών παραστατικών τρίτων (εξοδολογίων) στα πλαίσια πρακτικής της Εταιρείας, ή αποδοχές βάσει σύμβασης άσχετης με την ιδιότητα μέλους του Δ.Σ., η σύναψη της οποίας είτε δεν εξέρχεται των ορίων των τρεχουσών συναλλαγών της Εταιρείας (κατά τα οριζόμενα στην διάταξη του άρθρου 99 του Ν. 4548/2018) είτε έχει συναφθεί υπό τους όρους σχετικών διατάξεων του νόμου (π.χ. το προϋφιστάμενο άρθρο 23α του ΚΝ 2190/1920, το άρθρο 99 του Ν.4548/2018).

δ) Η Εταιρεία δικαιούται να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση αποδοχών μετά από τροποποίηση της παρούσας.

ε) Η Εταιρεία δύναται να αποφασίσει την εφαρμογή ρυθμίσεων αρνητικής αμοιβής (malus) ή επιστροφής αποδοχών (clawback) έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών, ανεξάρτητα από την μέθοδο καταβολής, συμπεριλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής.

Τα κριτήρια περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου, το οποίο επέφερε σημαντική οικονομική απώλεια ή ζημιά, σοβαρή επιδείνωση επιδόσεων της Εταιρείας και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις ή ζημιά στην φήμη αυτής, καθώς και κανονιστικές κυρώσεις

λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του υποκειμένου στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών προσώπου.

5. Εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ενέκρινε δυνάμει της από 25.06.2020 αποφάσεώς του το σχέδιο της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών της Εταιρείας, είναι δε υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών και της τυχόν αναθεώρησής της. Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας αναθεωρείται ανά τετραετία, λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς εργασίας, τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις και τυχόν ουσιώδη μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίστηκε η παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Εάν συντρέχουν λόγοι επίσπευσης της αναθεώρησής της, αυτό δύναται να συμβεί με τεκμηριωμένη εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών, και έγκριση από την τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών με την προϋπόθεση ότι υφίσταται σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο που διαμορφώνεται από ένα ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας με τη συνδρομή του Οικονομικού Διευθυντή, του Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού και του Νομικού Συμβούλου της Εταιρείας, εφαρμόζεται σε επιμέρους στοιχεία των σταθερών αποδοχών χωρίς να επηρεάζονται οι αρχές και τα κριτήρια της Πολιτικής Αποδοχών και η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών υπόκειται επίσης σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

6. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από την Τακτική Γενική Συνέλευση και η διάρκεια ισχύος της είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκριση αυτή, εκτός εάν στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασιστεί η τροποποίηση της. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς εκ νέου έγκριση ενώπιον της τακτικής Γενικής Συνέλευσης κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με βάση τις οποίες αυτή καταρτίστηκε, και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.