

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Θέσπιση πολιτικής αποδοχών της εταιρείας Οργανισμός Λιμένος Θεσσαλονίκης ΑΕ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει συνταχθεί σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για τις εταιρείες που είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά και ιδίως σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4548/2018 (Α-104) και των Οδηγιών 2007/36/ΕΚ & 2017/828/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων των εισηγμένων εταιρειών και την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργού συμμετοχής των μετόχων.

Η προετοιμασία της παρούσας έλαβε υπόψη τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας για την υλοποίηση του επενδυτικού σχεδίου σε υποδομές και εξοπλισμό έως το 2025, καθώς και την εξέλιξη του Λιμένα της Θεσσαλονίκης σε διαμετακομιστικό κόμβο και πύλη για τις αγορές της Νοτιοανατολικής Ευρώπης, όπως επίσης και το πρόγραμμα εκσυγχρονισμού των δομών και των συνθηκών εργασίας της Εταιρείας, μετά την μετάβασή της σε καθεστώς ιδιωτικής επιχείρησης δυνάμει του Ν.4522/2018.(Α 39).

1. ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι να μεγιστοποιήσει την αξία της Εταιρείας, ενισχύοντας και υιοθετώντας διαδικασίες συνεχούς βελτίωσης, εξέλιξης, υψηλής απόδοσης και αφοσίωσης, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, έτσι ώστε να ευθυγραμμίζεται και να συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας.

Στόχος είναι η προσέλκυση και διατήρηση στελεχών υψηλής εξειδίκευσης από τη διεθνή αγορά. Επιπλέον, συμβάλλει στην αποτροπή ή την ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, αποθαρρύνοντας παράλληλα την υπερβολική ανάληψη κινδύνων, καθώς η αμοιβή δεν σχετίζεται με την επίτευξη υπερβολικών κερδών αλλά με τη σταθερή αναπτυξιακή πορεία της εταιρείας.

2. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Εκτός από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία έχει επίσης συστήσει μια Επιτροπή Αποδοχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, η οποία έχει αναλάβει την αναθεώρηση και την ενημέρωση των διαδικασιών και προϋποθέσεων των αποδοχών, έτσι ώστε να είναι πάντα ευθυγραμμισμένες με τους επιχειρηματικούς στόχους και το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο.*

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Σύμφωνα με τα άρθρα 109 & 110 του Ν. 4548/2018, η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει για τα στελέχη της ΟΛΘ Α.Ε. που κατέχουν τις εξής θέσεις:

Μέλη του ΔΣ

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν αποζημίωση ή αμοιβή, αλλά καλύπτονται τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής τους για επαγγελματικά ταξίδια για υποχρεώσεις που σχετίζονται με το ΔΣ ή την εκπροσώπηση της Εταιρείας. Ωστόσο, μια πάγια αμοιβή θα καταβάλλεται σε μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που συμμετέχουν στην Επιτροπή Ελέγχου με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης (για τη συμμετοχή και την αμοιβή τους) ή σε άλλη έμμισθη

επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και απόφαση του αρμόδιου οργάνου.

Τα προαναφερθέντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι Εκτελεστικοί Διευθυντές της Εταιρείας, οι οποίοι εκλέγονται στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών που είναι συνδεδεμένες με τον ΟΛΘ ΑΕ, δύνανται να λαμβάνουν ξεχωριστή αμοιβή, εκτός από την αναφερόμενη ανωτέρω.

4. ΑΜΟΙΒΗ/ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ, ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

4.1. Αμοιβή/παροχές: Η παρούσα πολιτική καλύπτει όλες τις αμοιβές και τυχόν παροχές και επιδόματα που καταβάλλονται στα παραπάνω άτομα, όπως:

- πάγιες και μεταβλητές παροχές σε μετρητά, έξοδα εκπροσώπησης και δαπάνες για εταιρικές/επιχειρηματικές υποχρεώσεις
- προαιρετικές παροχές όπως εταιρικό αυτοκίνητο, δαπάνες διαβίωσης/ενοικίου, κάλυψη λειτουργικών εξόδων όπως η παροχή κινητού τηλεφώνου, η χρήση εταιρικής κάρτας, η συμμετοχή σε παροχές που ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους όπως ένα πρόγραμμα ασφάλισης υγείας και προγράμματα ασφάλειας ζωής/ατυχημάτων.

4.2. Στοιχεία και Δομή Αποδοχών: Οι αποδοχές δύνανται να περιλαμβάνουν ένα πάγιο και ένα μεταβλητό μέρος, σύμφωνα με την ευθυγράμμισή τους με την εταιρική ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα.

- i. Πάγιες αποδοχές, πληρωμές ή παροχές, ανεξάρτητα από τα κριτήρια απόδοσης, που καταβάλλονται σε τακτική βάση σύμφωνα με τους όρους των αντίστοιχων συμβάσεων.
- ii. Μεταβλητές αποδοχές, πρόσθετες πληρωμές ή παροχές ανάλογα με τα κριτήρια απόδοσης.

Για τον καθορισμό χορήγησης των ανωτέρω αποδοχών θα χρησιμοποιούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

Οι πάγιες αποδοχές καθορίζονται από τις ευθύνες/πολυπλοκότητα που σχετίζονται με μια δεδομένη θέση και είναι συνήθως ανταγωνιστικές, προκειμένου να είναι σε θέση να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στελέχη που έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες, εμπειρία, γνώση και προσεγγίσεις που χρειάζεται η Εταιρεία για να πετύχει τους στόχους της μεσοπρόθεσμης / μακροπρόθεσμης αναπτυξιακής στρατηγικής της. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας διασφαλίζεται μέσω της παρακολούθησης των επιπέδων των αποδοχών στον τομέα της λιμενικής δραστηριότητας σε Ευρωπαϊκό / διεθνές επίπεδο. Προκειμένου να προσδιοριστεί το επίπεδο της πάγιας αμοιβής, εκτός από την εκτίμηση της πολυπλοκότητας μιας θέσης, θα λαμβάνεται υπόψη η πρότερη εμπειρία σε παρόμοια θέση ευθύνης με θετικά αποτελέσματα, ο βαθμός ετοιμότητας για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της θέσης, τα προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η ικανότητα παρακίνησης ομάδας και οι ηγετικές ικανότητες, το ακαδημαϊκό υπόβαθρο (εξειδικευμένες σπουδές), καθώς και ο βαθμός δυσκολίας στην εύρεση των απαιτούμενων δεξιοτήτων / προσόντων για τη συγκεκριμένη θέση. Στόχος είναι το επίπεδο των αποδοχών να ικανοποιεί και να παρακινεί το εκτελεστικό προσωπικό της Εταιρείας να πετύχει τους στόχους του. Ταυτόχρονα, το επίπεδο των αποδοχών θα πρέπει να κυμαίνεται στο μέσο όρο ενός συγκρίσιμου δείγματος αγοράς (Ευρωπαϊκοί λιμένες με χωρητικότητα ίση με την αναμενόμενη χωρητικότητα της ΟΛΘ ΑΕ μετά την υλοποίηση της επένδυσης).

Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι συνδεδεμένα με την Εταιρεία με συμβατική σχέση και είναι Διευθύνοντες Σύμβουλοι της Εταιρείας, θα λαμβάνονται υπόψη, πέραν των ανωτέρω, οι ευθύνες τους και οι ατομικές συνθήκες εργασίας τους.

Οι πάγιες αποδοχές καταβάλλονται, μετά από όλες τις νόμιμες παρακρατήσεις, απευθείας στους τραπεζικούς λογαριασμούς των δικαιούχων.

Η Εταιρεία δύναται επίσης να χρησιμοποιήσει ένα μεταβλητό σύστημα αποδοχών που βασίζεται σε προκαθορισμένα μετρήσιμα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, τόσο σε βραχυπρόθεσμο όσο και σε μακροπρόθεσμο επίπεδο. Αυτές οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να συνδέονται τόσο με την ατομική απόδοση όσο και με την απόδοση της Εταιρείας. Ενδεικτικά κριτήρια για τον υπολογισμό του ποσού των μεταβλητών αποδοχών μπορούν να είναι:

α). Η επίτευξη ενός συνόλου προσωπικών στόχων, οι οποίοι ενδέχεται να διαφέρουν ανάλογα με τη θέση και τις προσδοκίες της διοίκησης και οι οποίοι έχουν συμφωνηθεί πριν από την έναρξη της περιόδου αξιολόγησης (σε αυτήν την περίπτωση, αξιολογείται η αποτελεσματικότητα και η αφοσίωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους).

β). Τα αποτελέσματα χρήσης

γ). Η επίδειξη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας

δ). διαμόρφωση ενός ετήσιου μπόνους, ανάλογα με το επίπεδο επίτευξης του ετήσιου επιχειρηματικού σχεδίου. Ο βαθμός επίτευξης του στόχου αποφασίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών.

Προς το παρόν, το σύστημα μεταβλητών αποδοχών της ΟΛΘ Α.Ε. δεν περιλαμβάνει συμμετοχή στα κέρδη ή διάθεση μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης. Εάν η Εταιρεία επιλέξει, με απόφαση των αρμόδιων οργάνων, να χρησιμοποιήσει τη διάθεση μετοχών ως μέρος του συστήματος μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να ακολουθήσει τη διαδικασία που προβλέπεται στα άρθρα 113 και 114 του Ν. 4548/2018.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να αποφασίσει για τους όρους αναβολής πληρωμής της μεταβλητής αμοιβής ή ακόμη και ανάκτησης τέτοιων μεταβλητών αποδοχών από την Εταιρεία, όπως σε περίπτωση σοβαρού σφάλματος που αποδεικνύει ότι η Εταιρεία υπέστη ζημία ή απάτη.

5. ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Οι συμβάσεις που συνάπτει η Εταιρεία θα διέπονται από την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Θα συνάπτονται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Θα είναι ορισμένου χρόνου και δύναται να περιλαμβάνουν ρήτρες ανανέωσης που δεν σχετίζονται με πρόσθετες αμοιβές. Οι συμβάσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να περιλαμβάνουν ειδικούς όρους για την παροχή επιδομάτων συνταξιοδότησης, υπό τον όρο ότι θα έχουν εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Οι προθεσμίες προειδοποίησης για την καταγγελία των εν λόγω συμβάσεων και τις αποζημιώσεις που πρέπει να καταβάλει κάθε μέρος (Εταιρεία ή/και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) καθορίζονται από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης με Εκτελεστικό μέλος του ΔΣ με πρωτοβουλία της Εταιρείας, οι προθεσμίες ειδοποίησης και η αποζημίωση θα είναι αυτές που ορίζονται στη σχετική νομοθεσία.

Τα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ της Εταιρείας, υπό την ιδιότητα αυτή, δεν δικαιούνται εφάπαξ πληρωμές ή άλλη αποζημίωση από την Εταιρεία για την απώλεια της θέσης τους σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής τους. Η Εταιρεία δεν αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει οποιαδήποτε μορφή αποζημίωσης ή άλλες παροχές σε περίπτωση παραίτησης, ανάκλησης ή μη επανεκλογής οποιουδήποτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που δεν συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβασης εργασίας.

Η Εταιρεία δεν υιοθετεί τυχόν προγράμματα επικουρικής ή πρόωρης συνταξιοδότησης του Διοικητικού Συμβουλίου.

6. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ισχύει από 01/01/2019 μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση, εκτός εάν υπάρχει ουσιαστική αλλαγή των όρων επί των οποίων βασίστηκε η σύνταξή της, με αποτέλεσμα την αναθεώρηση της παρούσας. Οι παράγοντες και τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη κατά την προετοιμασία της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών θα εφαρμοστούν και θα ληφθούν υπόψη κατά τη μεταρρύθμιση, αναθεώρηση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών, εκτός εάν θεωρηθεί ότι πρέπει να εξεταστούν και να αξιολογηθούν νέοι παράγοντες. Σε περίπτωση αναθεώρησης, η έκθεση της Επιτροπής Αποδοχών που εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΟΛΘ ΑΕ πρέπει να περιγράφει και να εξηγεί με σαφήνεια όλες τις αλλαγές. Στη συνέχεια, η σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης θα πρέπει να σκιαγραφεί τις απόψεις των μετόχων σχετικά με την πολιτική και τον τρόπο ψηφοφορίας.

7. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ/Κανόνες γνωστοποίησης

Η Εταιρεία οφείλει να συντάξει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, με μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που λαμβάνουν τα μέλη του εκτελεστικού προσωπικού που περιλαμβάνονται στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Η εν λόγω έκθεση υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα στην ημερήσια διάταξη και η ψήφος των μετόχων έχει γνωμοδοτικό χαρακτήρα.

Η έκθεση αποδοχών θα αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ (2016/679) και θα παραμένει διαθέσιμη στον ιστότοπο της εταιρείας για περίοδο 10 ετών. Είναι στην αποκλειστική διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας να διατηρήσει την έκθεση στον Ιστότοπο για περισσότερα από 10 χρόνια.

8. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σε ειδικές περιστάσεις και κατά τη διακριτική ευχέρεια του ΔΣ/ΟΛΘ ΑΕ, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών, μπορεί να επιτραπεί προσωρινή παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών, εάν αυτό απαιτείται από την ανάγκη να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η μακροπρόθεσμη επίτευξη των συμφερόντων της Εταιρείας και προς όφελος των μετόχων της. Η έκτακτη αμοιβή που αναφέρεται στην παρούσα παράγραφο περιλαμβάνεται στην ετήσια έκθεση αποδοχών που υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, συνοδευόμενη από έκθεση τεκμηρίωσης.

9. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Γενική Συνέλευση της Εταιρείας δύναται να επιτρέψει την προκαταβολή αποδοχών μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή αποδοχών υπόκειται στην έγκριση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

** Καθήκοντα της Επιτροπής Αποδοχών*

Τα καθήκοντα της επιτροπής αποδοχών περιλαμβάνουν την επαλήθευση, επανεξέταση και τακτική ενημέρωση των διαδικασιών και των όρων των αποδοχών σε εταιρικό επίπεδο, έτσι ώστε να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους όσο και με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, τα εν λόγω καθήκοντα περιλαμβάνουν:

- Υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές κάθε μέλους του εκτελεστικού προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών, όπως μπόνους και των αποδοχών βάσει κινήτρων που σχετίζονται με τη διανομή μετοχών ή κερδών.
- Εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με το συνολικό μέγεθος των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών, εξαιρουμένων των μισθών.
- Εξέταση και υποβολή προτάσεων στο ΔΣ και, μέσω αυτού, στη Γενική Συνέλευση (όταν απαιτείται) σχετικά με δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών (stock options) ή προγράμματα έκδοσης μετοχών (equity issuance).
- Υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης που σχετίζονται με τις μεταβλητές αποδοχές των μελών του ΔΣ ή στόχων που συνδέονται με δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή προγράμματα έκδοσης μετοχών.
- Τακτική επανεξέταση των μισθών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των λοιπών όρων των συμβάσεών τους με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων συνταξιοδότησης και των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων.
- Προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο με γραπτή τεκμηρίωση σε εξαιρετικές περιπτώσεις προσωρινής εξαίρεσης από την Πολιτική Αποδοχών
- Υποβολή προτάσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο για οποιαδήποτε επιχειρηματική πολιτική σχετικά με τις αποδοχές
- Ανάλυση της ετήσιας έκθεσης αποδοχών.

Η επιτροπή θα συνεδριάζει τακτικά για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων της. Ο επικαιροποιημένος Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης θα συμπεριλάβει τον κανονισμό της Επιτροπής, ο οποίος θα αναλύει τον ρόλο και τις αρμοδιότητές της. Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης που περιλαμβάνεται στις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις θα πρέπει επίσης να περιγράφει το έργο της Επιτροπής Αποδοχών και να αναφέρει τον αριθμό των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του έτους.

Η Επιτροπή Αποδοχών δύναται να απευθύνεται σε εξωτερικούς συμβούλους και, για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει να διαθέτει επαρκείς πόρους.