

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

«ΙΧΘΥΟΤΡΟΦΕΙΑ ΣΕΛΟΝΤΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ»

ΕΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΤΑΚΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ

ΤΗΣ 31ης ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2020

1. Εισαγωγή

Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΙΧΘΥΟΤΡΟΦΕΙΑ ΣΕΛΟΝΤΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ» και δ.τ. «ΣΕΛΟΝΤΑ Α.Ε.» εδρεύουσα στο Μαρούσι Αττικής, επί της Λεωφ. Κηφισίας αρ. 56 και Δελφών, με Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 000769101000 (εφεξής «Εταιρεία») θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών (εφεξής «η Πολιτική Αποδοχών») σχετικά με τις αποδοχές των μελών του διοικητικού συμβουλίου της (εφεξής «Δ.Σ.») κατ' εφαρμογή των διατάξεων των ά. 109 επ. Ν. 4548/2018, και ειδικότερα σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις των ά. 110, 111 και 112 Ν. 4548/2018.

Η Πολιτική Αποδοχών ισχύει για όλα τα μέλη του Δ.Σ. συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι η αποτύπωση των ενδεδειγμένων κανόνων που διέπουν την εκάστοτε εφαρμοζόμενη πολιτική αμοιβών.

Εν προκειμένω, η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών στην Εταιρεία χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό, και είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων.

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών στοχεύουν εν γένει στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία, των Μελών του Δ.Σ, των Διοικητικών Στελεχών και των εργαζομένων που προσθέτουν αξία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Το ύψος των αμοιβών θα καθορίζεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους.

Το Δ.Σ. έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η Εταιρεία αμείβει τα στελέχη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της.

Η αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Δ.Σ συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας.

Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των Εκτελεστικών Μελών του, το Δ.Σ λαμβάνει υπόψη:

- Τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους,
- Την επίδοσή τους
- Την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.
- Το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες εκτελεστικές υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρείες.
- Το ύψος των αμοιβών των εργαζομένων στην Εταιρεία και σε ολόκληρο τον Όμιλο.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με την από 09.01.2020 σχετική απόφαση του Δ.Σ. και από την από 31.01.2020 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας.

3. Ευθύνες και Αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου.

Η ευθύνη του Δ.Σ. όσον αφορά στις αμοιβές συνίσταται στον καθορισμό της πρότασης επί των αμοιβών του.

Το Δ.Σ. έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η Εταιρεία αμείβει τα μέλη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας.

Εφόσον στο μέλλον εγκριθούν μεταβλητές αμοιβές, το Δ.Σ. προτίθεται να διατηρεί τη δυνατότητα απαίτησης επιστροφής του συνόλου ή μέρους των πρόσθετων αμοιβών απόδοσης που καταβλήθηκαν σε περίπτωση εφαρμογής σχετικών προβλέψεων στο μέλλον περί μεταβλητών αμοιβών, εφόσον αυτές θα έχουν τυχόν βασισθεί σε λανθασμένα μεγέθη ή υπολογισμούς, ιδιαίτερα στην περίπτωση της αναθεώρησης οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων ετών.

4. Αμοιβές

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που καταβάλλονται από την Εταιρεία στα μέλη του Δ.Σ.

A. Αμοιβές/αποζημιώσεις

Τα μέλη του Δ.Σ. δεν δικαιούνται σταθερών ούτε μεταβλητών αμοιβών ή άλλων παροχών με την εξαίρεση των όσων αναφέρονται κατωτέρω στο σημείο Δ του παρόντος άρθρου 4.

Αμοιβή ή αποζημίωση σε μέλη του Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρεία θα ισχύει και θα είναι καταβλητέα βάσει ειδικής σχέσης όπως ενδεικτικά από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109 παρ. 3 και 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

Β. Είδος συμβάσεων/καταγγελία

Οι συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ της Εταιρείας και των μελών Δ.Σ. θα είναι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, με προθεσμίες καταγγελίας και προβλεπόμενη αποζημίωση καταγγελίας, σύμφωνα και με την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Δεν προβλέπεται πρόσθετη, πέραν της νόμιμης, αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης μεταξύ μέλους Δ.Σ. και Εταιρείας.

Γ. Συνταξιοδοτική παροχή

Δεν προβλέπεται και δεν παρέχεται συνταξιοδοτική παροχή πέραν των προβλεπόμενων από το Νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Δ. Συνεδριάσεις Διοικητικού Συμβουλίου

Τα εκτελεστικά και μη ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. δεν θα λαμβάνουν αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Αντίθετα, αμοιβής μέχρι του ποσού των Πέντε Χιλιάδων (5.000) Ευρώ ανά τρίμηνο δικαιούνται τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου από 27.11.2019 και στο εξής.

Προκειμένου να λάβει κάποιο μέλος το 100% της ανωτέρω αμοιβής, απαιτείται η συμμετοχή του σε όλες τις συνεδριάσεις.

Η Εταιρεία διαθέτει την ενδεδειγμένη κατά την συνήθη επιχειρησιακή πρακτική και όρους αγοράς ασφαλιστική κάλυψη (D&O) για κινδύνους σχετιζόμενους με τυχόν αξιώσεις κατά των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των υπαλλήλων της εν γένει που μπορεί να προκύψουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Πέραν των ανωτέρω, ουδεμία άλλη αμοιβή ή αποζημίωση ή άλλη παροχή περιλαμβανομένων αποδοχών που συνίστανται σε ποσοστά επί των κερδών της εκάστοτε εταιρικής χρήσης, χορήγησης ή προσφοράς μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για

μετοχές κ.ο.κ., δεν προβλέπεται και δεν καταβάλλεται σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

5. Διαδικασία Καθορισμού Εφαρμογής της Πολιτικής Αμοιβών

Η διαδικασία καθορισμού και χορήγησης των αποδοχών θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων.

Για το σκοπό αυτό, η διαδικασία αυτή ανατίθεται αρχικά στο Δ.Σ. της Εταιρείας το οποίο και διαμορφώνει την εισήγηση προς την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

6. Έκθεση Αποδοχών

Το Δ.Σ. υποχρεούται να καταρτίσει σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην παρούσα πολιτική για το τελευταίο οικονομικό έτος.

Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης.

Το Δ.Σ. οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Μετά τη Γενική Συνέλευση, η έκθεση αποδοχών αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας για περίοδο δέκα (10) ετών.

7. Δημοσιοποίηση Αμοιβών

Οι αμοιβές των μελών ΔΣ συμπεριλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση του Δ.Σ. που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των οικονομικών καταστάσεων.

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας (www.selonda.com) χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

8. Ισχύς-Διάρκεια-Αναθεώρηση

Η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη γενική συνέλευση, και σε κάθε περίπτωση δε μπορεί να υπερβαίνει το εν λόγω χρονικό διάστημα.

Η πολιτική αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών.

Σε περίπτωση αναθεώρησης της πολιτικής αποδοχών, η σχετική έκθεση του Δ.Σ. πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές στην πολιτική αποδοχών. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ελήφθησαν υπόψη οι ψήφοι και οι απόψεις των μετόχων επί της πολιτικής και των εκθέσεων, από την τελευταία ψηφοφορία σχετικά με την πολιτική αποδοχών κατά τη γενική συνέλευση των μετόχων και εντεύθεν.