



ΓΕΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ Α.Ε.

Πολιτική αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου και ανωτάτων διευθυντικών στελεχών



ΓΕΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ Α.Ε.

**Π Ο Λ Ι Τ Ι Κ Η
Α Π Ο Δ Ο Χ Ω Ν**

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018

(Άρθρο 9^α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

**Εγκριμένη με ειδική απόφαση της από 08-05-2024
Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας**

Μάιος 2024



1. Γενικά

Θεσπίζεται από την ΓΕΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ Α.Ε. (εφεξής «Εταιρία») πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Ανώτατα και Ανώτερα στελέχη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του Νόμου 4548/2018 «περί Ανωνύμων Εταιριών» και του άρθρου 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων και Ανώτερων στελεχών της Εταιρίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά οι παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρίας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρίας, η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρίας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και δίνει κίνητρο στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα στελέχη της Εταιρίας να δρουν προς όφελος του εταιρικού συμφέροντος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο στο σύνολό του λειτουργεί με βάση τον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας και τις λοιπές διαδικασίες της Εταιρίας. Η παρούσα πολιτική αμοιβών περιλαμβάνει, τα ισχύοντα για τον καθορισμό των αμοιβών και λοιπών παροχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων και Ανώτερων στελεχών της Εταιρίας, προκειμένου η Γενική Συνέλευση των μετόχων να αποφασίζει αιτιολογημένα επί αυτών.

2. Γενικές αρχές της πολιτικής αμοιβών

Η Εταιρία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

α) Η πολιτική αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που δεν συνάδουν με το προφίλ της Εταιρίας.

β) Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρίας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

γ) Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της Εταιρίας, κατά την άσκηση της εποπτικής της αρμοδιότητας, προτείνει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο (και το τελευταίο προς τη Γενική Συνέλευση), τις επανεξετάζει όταν απαιτείται και είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή της.

δ) Στην περίπτωση που οι αποδοχές είναι συνάρτηση των επιδόσεων, βασίζονται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρίας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.



ε) Οι μεταβλητές αποδοχές συναρτώνται με την επίτευξη αποτελεσμάτων .

ζ) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα ικανοποιητικό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές.

θ) Οι αμοιβές του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων και Ανώτερων στελεχών, λαμβανομένων υπόψη των καθηκόντων και των ευθυνών τους, δεν είναι δυσανάλογες σε σχέση με τις μέσες αποδοχές των εργαζομένων στην Εταιρία.

ι) Οι παροχές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου στο παρελθόν και καταβάλλονται με τρόπο που να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

3. Αποδοχές - Παροχές που περιλαμβάνονται

Η πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των παροχών οι οποίες αφορούν σταθερές, μεταβλητές αποδοχές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την Εταιρία σε ενδεχόμενη αποχώρηση του εργαζομένου.

Μεταξύ των αμοιβών περιλαμβάνεται η παροχή εταιρικού οχήματος, κινητού τηλεφώνου καθώς και τα ασφαλιστήρια συμβόλαια Ομαδικής Ασφάλισης Ζωής, Ατυχήματος, Ανικανότητας και Περίθαλψης που αφορούν αδιακρίτως το σύνολο του προσωπικού, ενώ δεν περιλαμβάνονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

Αμοιβές με την μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης και άλλων επιδομάτων μπορούν να χορηγούνται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων.

Αποζημιώσεις για την συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να καταβάλλονται μετά από σχετική ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας, η οποία θα καθορίσει και το ποσό της αποζημίωσης ανά συνεδρίαση.

Η Εταιρία μπορεί να καταβάλλει επιπλέον ποσά αμοιβών, σε κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή σε κάθε διευθυντικό της στέλεχος, στο οποίο ανατίθενται κατά περιόδους αρμοδιότητες πέραν των συνήθων καθηκόντων τους και αφορούν συνήθως διεκπεραιώσεις επιχειρηματικών υποθέσεων στα πλαίσια στρατηγικών αποφάσεων. Οι συγκεκριμένες αμοιβές προσδιορίζονται και αποφασίζονται, σε κάθε περίπτωση, από την Επιτροπή Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων και μετά από ενημέρωση του Διοικητικού Συμβουλίου υποβάλλονται για έγκριση στη γενική συνέλευση των μετόχων της Εταιρίας.

Η Εταιρία έχει προβεί στην σύσταση Επιτροπής Αμοιβών και Υποψηφιοτήτων που προετοιμάζει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο όσον αφορά στις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων και ανώτερων στελεχών της.



4. Δομή Αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερό και μεταβλητό μέρος ώστε να εξασφαλίζεται η σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα:

- Σταθερές αποδοχές. Αποτελούν το τακτικό εισόδημα που λαμβάνει κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη.
- Μεταβλητές αποδοχές. Μέσω αυτών επιβραβεύονται τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα και ανώτερα στελέχη και γενικά οι εργαζόμενοι για την απόδοση τους, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

4.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανώτατων και ανώτερων στελεχών αποτελούν ικανοποιητικό ποσοστό των συνολικών αποδοχών τους και δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη υπερβολικών κινδύνων.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό μέσω της υπηρεσίας μισθοδοσίας της Εταιρίας ή μέσω του λογιστηρίου στην περίπτωση αποδοχών – αμοιβών που καταβάλλονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

4.1.1. Σταθερές αποδοχές εμμίσθων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και ανωτάτων και ανώτερων στελεχών.

- Οι σταθερές μηνιαίες αμοιβές: είναι ανάλογες με τις σπουδές τους, το γενικότερο υπόβαθρό τους και τη βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και τις λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης τους,
- συνδέονται άμεσα με τα προσόντα και την προηγούμενη εμπειρία και αντανακλούν το μορφωτικό επίπεδο, την εμπειρία και την ευθύνη,
- σχετίζονται άμεσα με την διοικητική, οργανωτική και διευθυντική ικανότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, την ετήσια συνολική απόδοσή τους και την αποδεδειγμένη συνεισφορά τους στη εν γένει λειτουργία και τα αποτελέσματα της Εταιρίας.

Στόχος είναι το ύψος των σταθερών αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς συγκρίσιμου δείγματος, όπως αυτό αποτυπώνεται στις έρευνες αμοιβών. Τυχόν υψηλότερες αμοιβές δύνανται να προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Αυξήσεις των σταθερών αμοιβών διαμορφώνονται τόσο βάσει των στοιχείων της αγοράς για κάθε θέση όσο και βάσει της απόδοσης.

Η Εταιρία κατά την συνταξιοδότηση και αποχώρηση των συγκεκριμένων μελών του Διοικητικού



Πολιτική αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Ανωτάτων & Ανωτέρων στελεχών

Συμβουλίου και των ανωτάτων και ανωτέρων στελεχών της, δύνανται να καταβάλλει σε αυτά πρόσθετη αποζημίωση πέραν των όσων ορίζει η ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Το επιπλέον ποσό της αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης, καθορίζεται κατά περίπτωση με ειδική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

4.1.2. Σταθερές αμοιβές του Προέδρου και Διευθύνοντος συμβούλου του Διοικητικού Συμβουλίου και των Αντιπροέδρων του Διοικητικού Συμβουλίου με σύμβαση έργου ή εντολή της Εταιρίας, ετησίως ανανεούμενες.

Οι συνολικές ανώτατες ετήσιες αμοιβές προεγκρίνονται πάντα από την τακτική γενική συνέλευση και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης τακτικής Γενικής Συνέλευσης, και δεν διαφοροποιούνται σημαντικά από χρήση σε χρήση.

4.1.3. Σταθερές αποδοχές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ετησίως ανανεούμενες.

Οι αμοιβές των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εξαρτώνται από την ενασχόλησή τους ως μέλη των επιτροπών της Εταιρίας. Οι συγκεκριμένες αμοιβές αφορούν κυρίως τα μέλη των επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (Επιτροπής Ελέγχου και Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων) και άλλων επιτροπών και καταβάλλονται ανάλογα με τους περιοδικούς ελέγχους και τις συνεδριάσεις των επιτροπών.

Οι συνολικές ανώτατες ετήσιες αποδοχές των μελών της Επιτροπής Ελέγχου, της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και κάθε άλλης Επιτροπής της Εταιρίας προεγκρίνονται πάντα από την Τακτική Γενική Συνέλευση και εγκρίνονται οριστικά με ειδική απόφαση της επόμενης Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

4.2. Μεταβλητές αποδοχές

Η Εταιρία επιβραβεύει την απόδοση των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων και ανωτέρων στελεχών της, βάσει των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων της. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις του ατόμου, της μονάδας/διεύθυνσης στην οποία απασχολείται αλλά και της ίδιας της Εταιρίας. Η επίτευξη των στόχων στα προαναφερθέντα επίπεδα – άτομο/μονάδα - διεύθυνση/Εταιρίας - είναι βασικό συστατικό της κουλτούρας της Εταιρίας, η οποία προσανατολίζεται πάντα στην αποτελεσματικότητα.

Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων (εργατικότητα, παραγωγικότητα, πρωτοβουλία, χαρακτήρα, ικανότητα κ.ά.) κατόπιν αξιολόγησης ανωτέρων τους ή επιτροπών. Τα κριτήρια αυτά ενσωματώνουν τη μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική της Εταιρίας, με στόχο την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των εργαζομένων, της Εταιρίας και των μετόχων της και εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υπέρμετρων κινδύνων ή τον προσανατολισμό σε βραχυπρόθεσμο όφελος



Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να καταβάλλονται είτε μέσω μισθοδοσίας, είτε μέσω της διανομής κερδών από τα καθαρά κέρδη κάθε χρήσης που προβλέπονται για τέτοια καταβολή, βάσει των διατάξεων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας και είναι πλήρως συνδεδεμένες με την επίτευξη ικανού θετικού αποτελέσματος σε κάθε χρήση.

Γενικά σε κάθε περίπτωση καταβολής μεταβλητών αποδοχών, εξετάζεται και συγκρίνεται το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται σε κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώτατου και ανώτερου στελέχους της Εταιρίας σε κάθε χρήση, ώστε να επιτυγχάνεται η πολιτική ίσων αποστάσεων προς αποφυγήν συγκρούσεων.

5. Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, δύναται σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας ή τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της. Στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση περιλαμβάνονται στην έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 2(ζ) του ν. 4548/2018.

6. Ισχύς, διάρκεια και προϋποθέσεις αλλαγής της πολιτικής αποδοχών

Η παρούσα πολιτική συντάχθηκε και υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, εγκρίθηκε και τέθηκε σε ισχύ με την από 5 Ιουνίου 2019 ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας, επικαιροποιήθηκε σε συμμόρφωση με τις προβλέψεις του ν. 4607/2020 με την από 19 Μαΐου 2021 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας και τροποποιήθηκε με την από 8 Μαΐου 2024 ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρίας.

Η διάρκεια της εγκεκριμένης από την Γενική Συνέλευση πολιτικής αποδοχών είναι τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων και υπόκειται σε τροποποίηση σε περίπτωση που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών, με τις οποίες καταρτίστηκε.

Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σχετικής πρότασης της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση προς έγκριση με έγγραφη πρόταση και σχετική έκθεση από το Διοικητικό Συμβούλιο προς την Γενική Συνέλευση, που πρέπει να περιγράφει και να επεξηγεί όλες τις μεταβολές. Στη σχετική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, η οποία θα αποφασίσει για την αντικατάσταση ή την τροποποίηση της, 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.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.5 του άρθρου 110 του ν.4548/2018, η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γενικής Συνέλευσης,



ΓΕΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ Α.Ε.

Πολιτική αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου και Ανωτάτων & Ανωτέρων στελεχών

υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας <https://www.gcb.gr>, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Ετησίως, σύμφωνα με την παρ.3 του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, συντάσσεται έκθεση αποδοχών που περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική αποδοχών. Η έκθεση υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική.