



ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

1. ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών της ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗΣ Α.Τ.Ε (ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ ή Εταιρεία) ισχύει για τις αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Έχει σχεδιαστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες αποδοχών όλων των υπαλλήλων, και να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου με τα συμφέροντα των μετόχων. Ο κύριος στόχος της Πολιτικής Αποδοχών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς, να εξυπηρετεί τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας, τους μετόχους της, τους πελάτες της και τον ευρύτερο κύκλο των ενδιαφερόμενων μερών της. Βάσει των ανωτέρω, η Πολιτική Αποδοχών βασίζεται στις παρακάτω αρχές:

A. Διαφάνεια

Η ύπαρξη μιας κατανοητής δομής αποδοχών είναι καθοριστικής σημασίας προκειμένου τόσο οι υπάλληλοι, όσο και οι μέτοχοι, να μπορούν να εντοπίζουν εύκολα τις προτεραιότητες σχετικά με τις αποδόσεις.

B. Ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διοίκησης

Η Πολιτική Αποδοχών έχει ως στόχο την προώθηση της κερδοφορίας και τη βιωσιμότητα της οικονομικής απόδοσης μακροπρόθεσμα.

Γ. Ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης

Οι αποφάσεις επί των αποδοχών δεν περιορίζονται στη διοίκηση. Πρόγραμμα παροχής κινήτρων είναι ανοιχτά και σε υπαλλήλους.

Δ. Προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων ανθρώπων

Τα πακέτα αποδοχών ανώτερων εκτελεστικών και μη στελεχών αναθεωρούνται τακτικά, προκειμένου να αποφεύγεται η έλλειψη ευθυγράμμισης με τις πρακτικές που επικρατούν στην αγορά και να διασφαλίζεται ότι οι εξαιρετικές επιδόσεις ανταμείβονται αναλόγως.

Ε. Αποδοχές βάσει απόδοσης

Σημαντικό μέρος των αποδοχών που καταβάλλονται στα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. αλλά και σε καίριους υπαλλήλους είναι μεταβλητό και εξαρτάται από την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων απόδοσης.



ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

Η Πολιτική Αποδοχών, μέσω της ευθυγράμμισης με τις ανωτέρω αρχές, συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα-στόχους και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Αυτό επιτυγχάνεται δίνοντας ευελιξία στην Εταιρεία να προσλαμβάνει, σε διάφορους ρόλους, άτομα με το κατάλληλο επίπεδο και δεξιότητες, εξασφαλίζοντας ότι η αμοιβή τους συνδέεται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της και, κυρίως, ότι είναι ευθυγραμμισμένη με τα συμφέροντα των μετόχων της, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερόμενων μερών, όπως είναι οι υπάλληλοι. Η Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις νομικές απαιτήσεις και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ελληνικό και το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο.

2. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Επιτροπή Αμοιβών & Διορισμών («ΕΑΔ») σχεδιάζει την Πολιτική Αποδοχών βάσει των Αρχών Πολιτικής Αποδοχών, με την υποστήριξη και την καθοδήγηση όλων των σχετικών τμημάτων της Εταιρείας, όπως κρίνεται απαραίτητο. Η ΕΑΔ έχει, επίσης, πρόσβαση σε εξωτερικούς συμβούλους όποτε αυτό κρίνεται απαραίτητο. Σε αυτήν τη διαδικασία, η ΕΑΔ πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα:

- Η διαμόρφωση μεταβλητών αποδοχών καθορίζεται από τις βέλτιστες πρακτικές ελληνικών εταιρειών καθώς και αντίστοιχων διεθνών εταιρειών του ίδιου τομέα.
- Ο συνδυασμός αποδοχών βάσει ποσοστών επίτευξης στόχων, καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο μηνιαίο μισθό και τη συχνότητα της ετήσιας καταβολής αποδοχών των υπαλλήλων
- Εναρμόνιση με το ισχύον νομικό πλαίσιο.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ

Η διαδικασία έγκρισης των αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. καθορίζεται από το Καταστατικό της Εταιρείας και το πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η ΕΑΔ υποβάλει την πολιτική προς έγκριση στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία σχετικά με την Πολιτική Αποδοχών. Όταν συμφωνηθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο, η τελική πολιτική υποβάλλεται ως θέμα προς ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων («Γενική Συνέλευση»). Στη Γενική Συνέλευση, τα Μέλη του Δ.Σ. που παράλληλα κατέχουν την ιδιότητα του μετόχου δεν πρέπει να συμμετάσχουν στην ψηφοφορία για την Πολιτική Αποδοχών και δεν πρέπει να ληφθούν υπόψη για την επίτευξη απαρτίας ή πλειοψηφίας. Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, καθίστανται διαθέσιμα στην ιστοσελίδα της Εταιρείας για όλο το διάστημα ισχύος της. Εάν η πλειοψηφία των έγκυρων ψήφων δεν επαρκεί για την υπερψήφιση της πρότασης προς τη Γενική Συνέλευση, η Εταιρεία καλείται να υποβάλει νέα πρόταση στην επόμενη Γενική Συνέλευση. Η προϋπάρχουσα πολιτική θα διατηρηθεί μέχρι να εγκριθεί η νέα πολιτική.



ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο θα καταρτίσει και θα δημοσιεύσει μια σαφή και ενημερωτική έκθεση αποδοχών, η οποία θα παρέχει μία ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Δ.Σ. κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος και το αντίστοιχο σκεπτικό, βάσει του Ν. 4548/2018 (άρθρο 112). Οι ελεγκτές της Εταιρείας ελέγχουν εάν η έκθεση αποδοχών περιλαμβάνει τις πληροφορίες που απαιτούνται από το Νόμο. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.

ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Ε.ΑΔ αναθεωρεί τακτικά την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας εξασφαλίζοντας συνεχή ευθυγράμμιση με τις αρχές της. Στην αναθεώρηση πρέπει να εξετάζονται ιδίως τα σχόλια των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων ψηφοφοριών της Γενικής Συνέλευσης και της εξέλιξης των αποδοχών στο ευρύτερο εργατικό δυναμικό. Στην περίπτωση ουσιωδών αλλαγών, και τουλάχιστον ανά πέντε έτη, η Πολιτική Αποδοχών θα υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

3. Κατηγορίες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι συνολικές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές, καθώς και από λοιπές αποδοχές που παρέχονται εξ ελευθεριότητας.

Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας ή/και ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Οι μεταβλητές αποδοχές, αφορούν σε ετήσιες αμοιβές προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που διαμορφώνονται με βάση τους ατομικούς ή/και εταιρικούς στόχους που τίθενται και αποτελούν συνάρτηση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Οι συγκεκριμένες αποδοχές αποσκοπούν στη παροχή κινήτρων για την εκπλήρωση του ρόλου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας στελεχών. Ως εταιρικοί νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Ως ατομικοί στόχοι νοούνται οι στόχοι που συναρτώνται με τους τομείς ευθύνης και τη θέση του κάθε εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.



ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανακλούν τον χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του. Το μεταβλητό τμήμα των αποδοχών δεν αφορά στα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων κατά την αποφασιστική τους και ανεξάρτητη κατά περίπτωση λειτουργία τους και με στόχο να μην αποθαρρύνεται η διάθεση ενδεχόμενης αμφισβήτησης της διοίκησης σε θέματα ανάληψης κινδύνων. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως για παράδειγμα έξοδα ταξιδίων και διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του, έξοδα επιμόρφωσης σε συναφή με το ρόλο τους αντικείμενα.

4. Συνιστώσες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαρτίζονται από τον μισθό βάσει των τυχόν συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας τους ή/και την ετήσια αμοιβή τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα επίπεδα τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα του/της συμβούλου/στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες του/της και οι ευθύνες του/της, λαμβανομένων υπόψη των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων της Εταιρείας που καθορίζονται ετησίως, κατά την έναρξη κάθε χρήσης. Σύμφωνα με εκάστοτε ισχύον θεσμικό πλαίσιο, δύναται να θεσπίζονται προγράμματα διάθεσης μετοχών, περιλαμβανόμενης της μορφής δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών της Εταιρείας (stock option plan), στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Οι αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανάλογες με τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του και στις επιτροπές της Εταιρείας και προσδιορίζονται από τη Γενική Συνέλευση, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου. Πρόκειται για σταθερές ετήσιες αμοιβές όπως προαναφέρθηκε, οι οποίες δεν μεταβάλλονται από άλλες παραμέτρους. Η αμοιβή κάθε μη εκτελεστικού μέλους για την τυχόν συμμετοχή του/της σε άνω της μίας (1) επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου δεν δύναται να υπερβαίνει το διπλάσιο του ποσού που λαμβάνει για την συμμετοχή του/της σε μία (1) επιτροπή.



ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.

5. Λοιπές παροχές

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (με εξαίρεση την ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης Στελεχών Διοίκησης η οποία αφορά και στα μη εκτελεστικά μέλη) και δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών, αποτελούν δε οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.

Η Εταιρεία δύναται να προσφέρει ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πρόγραμμα οικειοθελών παροχών, οι οποίες ενδεικτικά είναι: Χρήση Εταιρικού Αυτοκινήτου, Χρήση Εταιρικού Κινητού & Mobile Data, Χρήση Εταιρικού Υπολογιστή (Laptop, Tablet), Χρήση Εταιρικής Πιστωτικής Κάρτας, Ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος και ιατροφαρμακευτική, Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα.

6. Διάρκεια – Καταγγελία - Αποζημιώσεις

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους υπό την ιδιότητα τους ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών. Στο μέτρο που πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, ταυτόχρονα συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Εταιρεία, πρόκειται για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, για την καταγγελία των οποίων από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η παύση των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σύμφωνα με τα κατά νόμο προβλεπόμενα και δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους. Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

. / .