



**μύλοι
ΛΟΥΛΗ**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Πολιτική Αποδοχών -Πεδίο Εφαρμογής	3
3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου	3
3.1. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	3
3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	3
3.3. Καθορισμός κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020.....	4
4. Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	5
4.1. Βασικές Αρχές	5
4.2. Στόχοι	5
5. Είδη αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών	5
5.1. Δομή συνολικών αποδοχών.....	5
5.1.1. Σταθερές αποδοχές.....	6
5.1.2. Μεταβλητές αποδοχές.....	6
5.1.3. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών	7
5.1.4. Παροχές	7
5.1.5. Αποζημιώσεις.....	7
6. Ισχύς.....	7
7. Διαμόρφωση -Αναθεώρηση -Εποπτεία εφαρμογής πολιτικής Αποδοχών	7



1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «ΜΥΛΟΙ ΛΟΥΛΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής η «Εταιρεία») θεσπίζει, διατηρεί και εφαρμόζει βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») που συνεισφέρουν στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, υποστηρίζοντας μία κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης, εξέλιξης και υψηλών επιδόσεων και δέσμευσης προς την επίτευξη των στόχων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών. Η Πολιτική Αποδοχών διαμορφώνει επίσης τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη της η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για τη στρατηγική αποδοχών που εφαρμόζονται στον Όμιλο. Διασφαλίζει δε την επιχειρηματική στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο αποδοχών το οποίο είναι ανταγωνιστικό και δομείται επί τη βάση των διεθνών και ευρωπαϊκών βέλτιστων πρακτικών και συστάσεων και των αρχών του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας· ήτοι, διακρίνοντας μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών και επιφυλάσσοντας την παροχή των τελευταίων μόνο στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και στα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις που σχετίζονται με την μακροπρόθεσμη ανάπτυξή της και την ακολουθούμενη εταιρική στρατηγική.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένου του νέου νόμου 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες, του νόμου 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Πολιτική Αποδοχών -Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του νόμου 4548/2018 θεσπίζεται και εφαρμόζεται για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

Πιο συγκεκριμένα το πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα πρόσωπα που έχουν την εξουσία και την ευθύνη για τον σχεδιασμό, τη διοίκηση και τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα:

A. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

B. Στους Διευθυντές Τομέων (εφεξής αναφερόμενα ως «Διευθυντικά Στελέχη»)

3. Πολιτική Αποδοχών Μελών Διοικητικού Συμβουλίου

3.1. Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν βασική ετήσια αμοιβή, η οποία είναι ανάλογη σε ύψος με τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, το χρόνο που αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., καθώς και για την προεδρία και την συμμετοχή τους σε Επιτροπές.

Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε μετρητά, και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς επιδομάτων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus) συναρτώμενες με την χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας.

Η εν λόγω δομή των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών ακολουθεί τη διεθνή βέλτιστη επιχειρηματική πρακτική (“best practice”) και εξασφαλίζει, αφενός, την αντικειμενικότητα των Μη Εκτελεστικών Μελών κατά τη λήψη αποφάσεων και, αφετέρου, δίδει κίνητρο για την ενεργή και ουσιαστική συμμετοχή των Μη Εκτελεστικών Μελών στις συνεδριάσεις του ΔΣ και στις λοιπές Επιτροπές της Εταιρείας.

3.2. Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που κατέχουν Διευθυντικές Θέσεις στην Εταιρεία αμείβονται ανάλογα με τη Διευθυντική Θέση που κατέχουν και δεν λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, με την επιφύλαξη συμμετοχής στα κέρδη η οποία αναλύεται παρακάτω. Οι λοιπές αμοιβές τους υπόκεινται στην Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία διατηρεί συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με δύο εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα βασικά στοιχεία των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με την περ. ζ της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν.4548/2018, είναι τα εξής:

Μέλος Δ.Σ.	Διάρκεια σύμβασης	Προθεσμία προειδοποίησης	Συνταξιοδότηση	Όροι καταγγελίας σύμβασης	Πληρωμή καταγγελίας σύμβασης
Πρόεδρος Δ.Σ., Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία από την πλευρά της Εταιρείας	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία
Αντιπρόεδρος Δ.Σ.& Διευθύνων Σύμβουλος, Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία από την πλευρά της Εταιρείας	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Λύση σύμβασης από την πλευρά της Εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Η Εταιρεία υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λάβουν αμοιβή, η οποία συνίσταται σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως, μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών προς το Διοικητικό Συμβούλιο, έχοντας ως κριτήριο ότι η αμοιβή αυτή, λαμβανομένων υπόψη των καθαρών κερδών της χρήσεως μετά φόρων για την Εταιρεία, δεν θα επηρεάζει την ρευστότητα και την κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και θα είναι ανάλογη της βαρύτητας της θέσης κάθε εκτελεστικού μέλους και της έκτασης της ευθύνης και των καθηκόντων των εν λόγω μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σκοπός της συμμετοχής των Εκτελεστικών Μελών στα κέρδη της χρήσεως είναι η σύνδεση της προσωπικής τους απόδοσης με την επιχειρηματική πορεία της Εταιρείας καθώς και η επιβράβευση για τα επιχειρηματικά ρίσκα που λαμβάνουν.

Η ως άνω εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, και εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση.

3.3. Καθορισμός κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020.

Ως σημαντική αμοιβή ή παροχή ορίζεται αυτή που πιθανολογείται, λόγω του ύψους ή / και της φύσεως αυτής, σε συνάρτηση με την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους Δ.Σ. που την λαμβάνει, να επηρεάσει την ανεξάρτητη κρίση του τελευταίου. Δεν συνιστά τέτοια αμοιβή ή παροχή αυτή που λαμβάνεται για την συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του. Επιπλέον, τεκμαίρεται ότι συνιστά σημαντική αμοιβή ή παροχή αυτή που συνίσταται στην συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση της Εταιρείας.

4. Πολιτική Αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών

4.1. Βασικές Αρχές

Η Εταιρεία υιοθετεί ένα πλαίσιο αποδοχών και παροχών με σκοπό να προσελκύει νέα, να παρακινεί και να διατηρεί στην Εταιρεία ικανά, εξειδικευμένα και αποτελεσματικά Διευθυντικά Στελέχη. Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται σε αρχές όπως:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Ισορροπία & Ίση Μεταχείριση
- Διαφάνεια
- Δικαιοσύνη
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη

• Ανταγωνιστικότητα σε σχέση με Εταιρείες αντίστοιχου κύρους και βεληνεκούς

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λαμβάνονται υπόψη:

- Η «Κατηγορία θέσης» (π.χ. Παραγωγή, Διοίκηση κ.λπ)
- Η αξιολόγηση των θέσεων εργασίας (σε άξονες όπως: Τεχνογνωσία, Εύρος Ευθύνης (Υπευθυνότητα), Αξιοπιστία, Επίλυση Προβλημάτων)
- Η υφιστάμενη δομή και τα ιεραρχικά επίπεδα
- Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των Διευθυντικών Στελεχών
- Τα επίπεδα αποδοχών στην ευρύτερη αγορά εργασίας (όπως αυτά προκύπτουν από σχετικές έρευνες αποδοχών)
- Οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των λοιπών εργαζομένων στην Εταιρεία
- Τα αποτελέσματα της ετήσιας Αξιολόγησης της απόδοσης (Ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια)

4.2. Στόχοι

Οι στόχοι της Πολιτικής Αποδοχών είναι οι εξής:

- συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό, κανονιστικό και εποπτικό πλαίσιο
- διασφάλιση του αισθήματος της Δίκαιης Ανταμοιβής, Δέσμευσης και Επιβράβευσης για βιώσιμη ανάπτυξη
- προσέλκυση, παραμονή και παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών
- ταύτιση των ενδιαφερόντων, συμφερόντων και αναγκών των Διευθυντικών Στελεχών με αυτών των Μετόχων
- ανταγωνιστικότητα των αποδοχών και παροχή κατάλληλων κινήτρων που εξασφαλίζουν τη δημιουργία αξίας για τους Μετόχους, ενώ, ταυτόχρονα, θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία και τον Όμιλο προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (μέτοχοι, Διοίκηση, εργαζόμενοι, πελάτες, κοινωνία).

5. Είδη αποδοχών Διευθυντικών Στελεχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, μεταβλητές αποδοχές, επικουρικές παροχές.

5.1. Δομή συνολικών αποδοχών

Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά και μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει τη σύνδεση των αποδοχών με τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα. Οι αποδοχές διακρίνονται σε:

- Σταθερές: οι αποδοχές οι οποίες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών
- Μεταβλητές: Πρόσθετες έκτακτες αποδοχές με τη μορφή ετήσιου bonus. Στόχος των μεταβλητών αποδοχών είναι να ανταμειφθεί η απόδοση και οι επιδόσεις των Διευθυντικών Στελεχών και της

Εταιρείας. Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των Διευθυντικών Στελεχών όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους.

- Επικουρικές παροχές, οι οποίες αποδίδονται στα Διευθυντικά Στελέχη, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων. Οι παροχές αυτές δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών της πολιτικής αποδοχών και θεωρούνται οικειοθελείς παροχές.

5.1.1. Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών, εξαιρουμένων των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών τους, ώστε να καθίσταται εφικτή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας μη καταβολής τους, χωρίς να τίθενται ζητήματα βιοπορισμού κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των Διευθυντικών Στελεχών που διαθέτουν τα χαρακτηριστικά (δεξιότητες, εμπειρία, συμπεριφορές) που χρειάζεται η Εταιρεία, θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές των εργαζομένων να είναι ανταγωνιστικές. Η ανταγωνιστικότητα εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση, μέσω ετήσιων ερευνών, των αμοιβών που ισχύουν τόσο στον τομέα τροφίμων όσο και στο σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των Διευθυντικών Στελεχών είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- η προηγούμενη εμπειρία
- το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας
- η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης
- η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας. Η αμοιβή που ισχύει για τα Διευθυντικά Στελέχη που κάνουν την ίδια δουλειά στο ίδιο ή συναφές αντικείμενο
 - οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης
 - η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
 - η ανάγκη για διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία
- το κλίμα που ισχύει στην ελληνική οικονομία
 - ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας
 - δεδομένα που προκύπτουν από την εργατική νομοθεσία (Σ.Σ.Ε. κ.α.)
 - ειδικοί όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

Στόχος είναι ο προσδιορισμός των αποδοχών να διασφαλίζει αφενός ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, όπως η μεγιστοποίηση της απόδοσης, η δικαιοσύνη και η ανταγωνιστικότητα, ενώ παράλληλα προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας και αποτελούν συνάρτηση τόσο της απόδοσης και των δυνατοτήτων των Διευθυντικών Στελεχών, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς και άλλων ομοειδών εταιρειών, όπως αυτές αποτυπώνονται σε σχετικές έρευνες αμοιβών, ώστε να προσελκύνονται αξιόλογα στελέχη, να παραμένουν και να εξελίσσονται στην Εταιρεία, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.

Υψηλότερες αποδοχές δύναται να διαμορφώνονται για τα Διευθυντικά Στελέχη με ρόλους εξειδικευμένους, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας, ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και εξαιρετικής αξιολογούμενης απόδοσης.

5.1.2. Μεταβλητές αποδοχές



Με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας.

Η ανωτέρω επιβράβευση πραγματοποιείται κατόπιν αξιολόγησης της απόδοσης των Διευθυντικών Στελεχών, του ποσοστού επίτευξης των ατομικών στόχων τους σε συνδυασμό με τις ομαδικές επιδόσεις σε επίπεδο μονάδας, Διεύθυνσης ή/ και Εταιρείας και με βάση τις γενικές αρχές που θέτει το κανονιστικό πλαίσιο, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο καθώς και οι βασικές αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η καταβολή των ανωτέρω κινήτρων πραγματοποιείται μέσω της μισθοδοσίας (ως χρηματικά επιμίσθια).

Για τον επιμερισμό του ανωτέρου ετήσιου bonus στα Διευθυντικά Στελέχη, λαμβάνονται υπόψη ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια σύμφωνα με το ποσοστό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί καθώς και την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης τους.

5.1.3. Αναλογία Σταθερών και Μεταβλητών Αποδοχών

Η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρεία φροντίζει να διαχειρίζεται και να ελέγχει τον κίνδυνο που προκύπτει από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπεύθυνα και αποτελεσματικά, ώστε κάθε ενδεχόμενος κίνδυνος να εντοπίζεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα και ουσιαστικά.

- Οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 30% των σταθερών αποδοχών του ιδίου έτους για κάθε Διευθυντικό Στέλεχος.

5.1.4. Παροχές

Η Εταιρεία παρέχει στα Διευθυντικά Στελέχη τις εξής παροχές:

- Ομαδικό ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα
- Ομαδική ασφάλιση ζωής και ατυχήματος για τα διευθυντικά στελέχη
- Εταιρικά αυτοκίνητα (στα ανώτατα Διευθυντικά στελέχη)
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας

Τις παροχές αυτές δικαιούνται και οι λοιποί εργαζόμενοι της Εταιρείας.

5.1.5. Αποζημιώσεις

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις νόμιμες αποζημιώσεις όπως προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.

6. Ισχύς

Η Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύσει για τα οικονομικά έτη 2021 - 2023, εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.

7. Διαμόρφωση -Αναθεώρηση -Εποπτεία εφαρμογής πολιτικής Αποδοχών

Η Επιτροπή Αποδοχών της Εταιρείας εισηγείται και παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών και των αναθεωρήσεών της, προκειμένου να υποβληθεί προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση.

Η Επιτροπή Αποδοχών, ως ανεξάρτητο όργανο αποτελούμενο από μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ., καθώς και από ένα μη μέλος Δ.Σ., εξασφαλίζει την αντικειμενικότητα και αποτροπή εμφάνισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων κατά την εξέταση και εισήγηση των αποδοχών του Δ.Σ. και των διευθυντικών στελεχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών διαμορφώνει τις κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό, την διάρθρωση



και την αξιοποίηση της Πολιτικής Αποδοχών και παρακολουθεί την εφαρμογή της εσωτερικά σε τακτική περίοδο. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών η Επιτροπή Αποδοχών λαμβάνει υπόψη την εκάστοτε διαμορφούμενη στρατηγική και τους επιχειρηματικούς στόχους της Εταιρείας, τις συνθήκες στην οικονομία και την αγορά τροφίμων και τις ανάγκες που κατά περίπτωση αναδεικνύει η εκτελεστική διοίκηση και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, καθώς και όλες τις παραμέτρους που υπαγορεύονται από τις βέλτιστες επιχειρηματικές πρακτικές ("best practices") και τις ευρωπαϊκές και διεθνείς συστάσεις.

Η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την πολιτική Αποδοχών, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Αποδοχών μεριμνά, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής Αποδοχών με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής Αποδοχών που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της. Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή Αποδοχών επισκοπεί σε τακτική βάση τις μισθολογικές και λοιπές εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας και προβαίνει σε συσχετισμό των αποδοχών των τελευταίων με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών (π.χ. δύναται να προβαίνει σε εισήγηση για καταβολή επιπρόσθετης αμοιβής σε εργαζομένους βάσει της απόδοσής τους, κατά τα ισχύοντα για το Διοικητικό Συμβούλιο και τα διευθυντικά στελέχη).

Η Επιτροπή Αποδοχών εισηγείται επίσης το ύψος των συνολικών αμοιβών για τις μεταβλητές αποδοχές των διευθυντικών στελεχών στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο και αποφασίζει την κατανομή τους.

Οι μεταβλητές αποδοχές του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου προτείνονται στην Επιτροπή Αποδοχών από τον Πρόεδρό της και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο, και εν συνεχεία στη Γενική Συνέλευση.

Οι μεταβλητές αποδοχές των λοιπών εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προτείνονται στην Επιτροπή Αποδοχών από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Υποβάλλονται εν συνεχεία προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση οσάκις κατά περίπτωση απαιτείται.

Η καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα λοιπά διευθυντικά στελέχη γίνεται υπό την ευθύνη του Διευθύνοντος Συμβούλου, εντός πάντοτε των ορίων της Πολιτικής Αποδοχών.

Η Επιτροπή Αποδοχών είναι επίσης αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο όσον αφορά στη συμμόρφωσή της προς τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών. Αρμόδιος για τον έλεγχο και την αξιολόγηση αυτή είναι ο Εσωτερικός Ελεγκτής της Εταιρείας, ο οποίος απολαμβάνει πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της. Κάθε άλλη αμοιβή ή παροχή προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου βαρύνει την Εταιρεία μόνο εάν εγκριθεί με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών.



Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές των Διευθυντικών Στελεχών βαρύνουν την Εταιρεία μόνο έπειτα από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, η καταβολή των μεταβλητών αμοιβών μπορεί να αναβάλλεται (π.χ. σε περίπτωση απρόβλεπτου γεγονότος που επηρέασε εκτάκτως την κερδοφορία της Εταιρείας) με διάρκεια ανάλογη με τη σοβαρότητα των περιστάσεων.

Η καταβολή των μεταβλητών αμοιβών μπορεί ακόμα να ανακληθεί με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που ο δικαιούχος που την έλαβε αποδειχθεί ότι παραβίασε τον Κώδικα Επιχειρηματικών Αρχών της Εταιρείας ή καταδικασθεί από Ποινικό Δικαστήριο ή σε περίπτωση που η καταβολή της μεταβλητής αμοιβής βασίστηκε σε στοιχεία κερδοφορίας της Εταιρείας τα οποία αποδείχθηκαν εκ των υστέρων ανακριβή.

Σε περίπτωση που υφίσταται πολιτική αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα πολιτική αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.

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 χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.