

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

(Σχέδιο προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 12.06.2023)

1. Πολιτική Αποδοχών Εισαγωγή

Η ανώνυμη εμπορική εταιρία με επωνυμία «ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΔΙΤΡΟΧΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΩΝ ΘΑΛΑΣΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» και δ. τ. «ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.» εδρεύουσα στο Μαρούσι Αττικής, οδός Γερμανικής Σχολής Αθηνών 10, τ.κ. 151 23, με Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 122090707000 (εφεξής «Εταιρία») θεσπίζει την παρούσα πολιτική αποδοχών για τα μέλη 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.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι η θέσπιση κανόνων για την προσέλκυση στελεχών που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματικότερη διοίκηση της Εταιρίας, και την ορθότερη εταιρική διακυβέρνηση, η διασφάλιση ότι οι αποδοχές των μελών Δ.Σ. είναι επαρκείς για την διακράτησή τους και αντίστοιχη των αρμοδιοτήτων τους, η προώθηση της αξιοκρατίας, η εναρμόνιση των στόχων και των κινήτρων των μελών του Δ.Σ., με εκείνα των μετόχων, καθώς και η δημιουργία κινήτρων για την επίτευξη μιας σταθερής και μακροπρόθεσμης απόδοσης των συμμετεχόντων στο Δ.Σ. μελών. Ως απώτερος δε στόχος τίθεται η ενίσχυση και θωράκιση της επιχειρηματικής στρατηγικής και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρίας, με γνώμονα τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρίας.

Η Εταιρία με γνώμονα την επίτευξη των σκοπών αυτών, λαμβάνει υπόψη της μεταξύ άλλων τους ακόλουθους παράγοντες:

- την έρευνα και μελέτη του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος,
- την δίκαιη και ανάλογη αμοιβή των μελών Δ.Σ. σε συνδυασμό τον θεσμικό τους ρόλο και τις αρμοδιότητές τους,
- την οικεία νομοθεσία,
- την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων,
- το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

3. Έγκριση Πολιτικής

Η παρούσα πολιτική αποδοχών έχει εγκριθεί με σχετική απόφαση του Δ.Σ. και υποβάλλεται στην έγκριση της γενικής συνέλευσης. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

4. Ευθύνες και Αρμοδιότητες Δ.Σ.

Η ευθύνη του Δ.Σ. όσον αφορά στις αμοιβές συνίσταται στον καθορισμό των αμοιβών των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του.

ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ

Move, Experience, Live

Για τα μη εκτελεστικά μέλη Δ.Σ., το Δ.Σ. προσδιορίζει και προτείνει στους μετόχους βασική ετήσια αμοιβή των μελών του, καθώς και τυχόν πρόσθετη σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή ή την προεδρία τους στις επιτροπές του Δ.Σ.

Το Δ.Σ. έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η Εταιρία αμείβει τα μέλη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρίας. Το ύψος των αμοιβών βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην Εταιρία.

Το Δ.Σ. διατηρεί τη δυνατότητα απαίτησης επιστροφής του συνόλου ή μέρους των πρόσθετων αμοιβών απόδοσης που καταβλήθηκαν, εφόσον βασίστηκαν σε λανθασμένα μεγέθη ή υπολογισμούς, ιδιαίτερα στην περίπτωση της αναθεώρησης οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων ετών.

5. Δομή και Κατηγορίες Αμοιβών

Ως αποδοχές νοούνται πάσης φύσεως αμοιβές, οι οποίες καταβάλλονται από την Εταιρία ως αντάλλαγμα-επιβράβευση προς τις παρεχόμενες από τα μέλη του Δ.Σ. υπηρεσίες. Το σύνολο των αποδοχών περιλαμβάνει σταθερά μέρη για τα μέλη Δ.Σ., για να εξασφαλίσει την σύνδεση των αποδοχών με την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα:

Η Εταιρία αμείβει με ανταγωνιστικές σταθερές αποδοχές τα μέλη του Δ.Σ. , ώστε να καθίσταται εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες επαγγελματική κατάρτιση και τεχνογνωσία (know-how), ώστε να ανταποκρίνονται στην ανάθεση και διεκπεραίωση διοικητικών καθηκόντων και στις ανάγκες της Εταιρίας. Ως κύρια δε συνιστώσα για τον καθορισμό του ύψους των σταθερών αποδοχών τίθεται η συγκριτική επισκόπηση του επιπέδου των σταθερών αποδοχών σε Ελληνικές και Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του αντίστοιχου προς την Εταιρία τομέα δραστηριοποίησης, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και την επαγγελματική εμπειρία του εκάστοτε στελέχους, αλλά και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες της Εταιρίας (μέσω ενημέρωσης ανά τακτά διαστήματα της ευρύτερης διάρθρωσης και των πρακτικών αποδοχών των εργαζομένων της Εταιρίας προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές και η διάρθρωση των αποδοχών παρουσιάζουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συνέπεια). Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρίας ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας.

Συγκεκριμένα προβλέπονται οι ακόλουθες σταθερές ετήσιες αμοιβές:

A) Για τα εκτελεστικά μέλη οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται ως αποζημιώσεις για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ., για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και τον εκ μέρους τους χειρισμό καθημερινών ζητημάτων που άπτονται της διοίκησης και διαχείρισης της Εταιρίας και τελούν σε συνάρτηση με την ευθύνη, τον ρόλο και την διάθεση χρόνου εκάστου μέλους.

B) Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανakλούν το επίπεδο ευθύνης τους, το χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητες τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. ενώ πρόσθετες αμοιβές καταβάλλονται για την τυχόν συμμετοχή τους σε επιτροπές.

Σε όλα μέλη του Δ.Σ. (εκτελεστικά και μη εκτελεστικά) δύνανται να παρέχονται και επιπλέον παροχές αποτελούν δε οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της και διακριτική της ευχέρεια. Τέτοιες οικειοθελείς παροχές δύνανται ενδεικτικά να είναι: χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, χρήση εταιρικού κινητού, χρήση εταιρικού υπολογιστή. Τέλος, η Εταιρία παρέχει ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης Στελεχών Διοίκησης στα μέλη του Δ.Σ..

Τυχόν αμοιβή σε μέλη του Δ.Σ. για υπηρεσίες προς την Εταιρία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις των άρθρων 99 έως 101 του Ν. 4548/2018 περί συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη.

6. Διαδικασία Καθορισμού Εφαρμογής της Πολιτικής Αμοιβών – Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

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 στην Επιτροπή Αποδοχών του Δ.Σ., όπως αυτή προβλέπεται και ρυθμίζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρίας και ακολούθως υποβάλλεται σε έγκριση από το Δ.Σ. της Εταιρίας.

Η αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. εγκρίνεται από το ίδιο το Δ.Σ. μετά από πρόταση της Επιτροπής Αποδοχών. Κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής των εκτελεστικών μελών του, το Δ.Σ. λαμβάνει υπόψη:

- τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους,
- το ύψος των αμοιβών για παρόμοιες υπηρεσίες σε ομοειδείς εταιρίες.

Η γενική συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής σε μέλη του Δ.Σ. για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική γενική συνέλευση.

Επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η καταβολή επιπλέον αμοιβών σε μέλη του Δ.Σ. για πρόσθετες αρμοδιότητες και δραστηριότητες που υπερβαίνουν το αντικείμενο των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Οι αμοιβές αυτές καθορίζονται από το Δ.Σ. λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο και την εμπειρία του μέλους καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες κρίνει σχετικούς το Δ.Σ.. Επιπλέον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις επιτρέπεται προσωρινά η απόκλιση από την Πολιτική, όποτε αυτό κριθεί απαραίτητο από το Δ.Σ., ώστε να εξυπηρετηθούν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρίας στο σύνολό τους και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Δ.Σ. και περιλαμβάνεται στην έκθεση αποδοχών.

7. 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 εξηγήει 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 Εταιρίας για περίοδο δέκα (10) ετών.

8. 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 Εταιρίας (www.motodynamics.gr) χωρίς χρέωση, για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

9. Ισχύς-Διάρκεια-Αναθεώρηση

Η διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών, εφόσον εγκριθεί, ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη γενική συνέλευση. 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. 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.