

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2019

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΣΚΟΠΟΣ – ΑΡΧΕΣ	3
2.	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ, ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ	5
3.	ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ	6
4.	ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ	7

1. Εισαγωγή – Σκοπός – Αρχές

- 1.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας INTERTECH S.A πρότεινε την παρούσα Πολιτική Αποδοχών του Διοικητικού Συμβουλίου & των ανωτάτων στελεχών της (Διευθύνων Σύμβουλος, Γενικός Διευθυντής) προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων αυτής την 06.09.2019 σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 ν.4548/2018.
- 1.2. Η πολιτική αμοιβών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της με αυτούς των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων και κοινωνίας, με στόχο τη μεγιστοποίηση της αξίας αυτής.
- 1.3. Η Πολιτική αμοιβών στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:
- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
 - Ευθυγράμμιση των αμοιβών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία και την ανάπτυξη της εταιρίας
 - Εσωτερική διαφάνεια
 - Εξωτερική ανταγωνιστικότητα
 - Προσέλκυση στελεχών / μελών Δ.Σ με τις απαιτούμενες γνώσεις και εμπειρίες
- 1.4. Η ευθυγράμμιση της πολιτικής αμοιβών με τις στρατηγικές κατευθύνσεις των κύριων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της Εταιρείας είναι μία συνεχής δέσμευση. Η Εταιρεία ελέγχει, επανεξετάζει, επικαιροποιεί τις διαδικασίες και τις δομές αμοιβών για να ευθυγραμμίζονται τόσο με τους επιχειρηματικούς στόχους, όσο και με το κανονιστικό πλαίσιο. Οι διαδικασίες για τον προσδιορισμό των αμοιβών είναι σαφείς, καταγεγραμμένες και εσωτερικά διαφανείς.
- 1.5. Η Εταιρεία προβαίνει στην ετήσια δημοσιοποίηση πληροφοριών σχετικές με την Πολιτική Αμοιβών.
- 1.6. Η έκθεση αμοιβών θα πρέπει να περιλαμβάνει:
- i. την πολιτική και τις αρχές της εταιρείας για τη διαμόρφωση των αμοιβών των μελών του ΔΣ και των ανωτάτων στελεχών ,
 - ii. τα κύρια στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παροχής υπηρεσιών των μελών του ΔΣ & των ανωτάτων στελεχών, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της σύμβασης,
 - iii. τη συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ και των ανωτάτων

στελεχών για τις υπηρεσίες τους προς την εταιρεία και προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε μισθό, bonus και αποζημιώσεις εξόδου από την υπηρεσία, καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων που χορηγήθηκαν,

2. Καθορισμός, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής Αμοιβών

- 2.1 Η πολιτική αμοιβών καταρτίστηκε κατόπιν σχετικής εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα των μετόχων σύμφωνα με την οδηγία ΕΕ 2017/828 όπως ενσωματώθηκε στο ν.4548/2018. Η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων αποτελείται από δύο μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ, στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα καθώς ένα ανεξάρτητο μέλος εκτός ΔΣ.
- 2.2 Κατά τη συζήτηση των αποδοχών από το Διοικητικό Συμβούλιο κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνει αποφάσεις ούτε ευθύνεται για τις δικές του αποδοχές. Κατόπιν ολοκλήρωσης της συζήτησης υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.
- 2.3 Η Πολιτική Αποδοχών εξετάζεται σε τακτική βάση και αναθεωρείται αναλόγως των εκάστοτε απαιτήσεων και της επιχειρησιακής στρατηγικής της Εταιρείας από την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.
- 2.4 Η ισχύς της Πολιτικής Αποδοχών ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη. Εκτός αν τροποποιηθεί κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων τότε θα υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

3 Παράμετροι για την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών

- 3.1 Η Πολιτική Αμοιβών βασίζεται στην αρχή της καταβολής δίκαιης και εύλογης αμοιβής για το καλύτερο και καταλληλότερο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο, ο δε καθορισμός της εκάστοτε αμοιβής θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό, και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα, την αφοσίωσή τους και τη συνεισφορά τους στην Εταιρεία.
- 3.2 Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών θα πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην εταιρεία, των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων στελεχών που προσθέτουν αξία στην Εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.
- 3.3 Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που καταβάλλονται στα μέλη του Δ.Σ και των ανωτάτων στελεχών της Εταιρείας με οποιονδήποτε τρόπο.
- 3.4 Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι, λαμβάνοντας υπόψη βεβαίως ότι η δομή των αποδοχών κατ' ανάγκη διαφέρει από αυτή των άλλων εργαζομένων, καθώς η συνεισφορά τους στην απόδοση της Εταιρείας είναι διαφορετική λόγω του ρόλου τους και της δυνατότητάς τους να την επηρεάζουν
- 3.5 Το ύψος των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αντιστοιχεί στο χρόνο που τα Μέλη διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, αντανακλά την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Υψηλότερες αμοιβές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

4 Δομή των Αποδοχών και Κριτήρια για τον υπολογισμό τους

Η πολιτική των αποδοχών περιλαμβάνεται από ένα σταθερό και ένα μεταβλητό μέρος τα οποία συνδέονται με την στρατηγική και τους σκοπούς της Εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών καθώς και κάθε είδους παροχή, και αποζημίωση. Λαμβάνονται υπόψη οι μορφές αποδοχών όπως : χρήματα, εταιρικά αυτοκίνητα.

Δεν περιλαμβάνονται παροχές , κατά το μέρος που αφορούν κάλυψη λειτουργικών δαπανών, όπως κινητό τηλέφωνο, έξοδα βενζίνης, κλπ.

4.1 Σταθερές αποδοχές

Με σκοπό την προσέλκυση και διατήρηση των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών που χρειάζεται η εταιρία θα πρέπει οι σταθερές αποδοχές να είναι ανταγωνιστικές.

Συγκεκριμένα :

Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών, το Δ.Σ θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη:

- i. τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και την πολυπλοκότητα του ρόλου τους,
- ii. το ακαδημαϊκό υπόβαθρο
- iii. την προηγούμενη εμπειρία
- iv. την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας ,
- v. το ύψος των αμοιβών στην Εταιρεία για το σύνολο των εργαζομένων και που είναι αυτές τοποθετημένες σε σχέση με την αγορά.
- vi. Ειδικό όροι ατομικής σύμβασης εργασίας

4.2 Μεταβλητές αποδοχές

4.2.1 Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις επιδόσεις της Εταιρείας . Το ύψος των μεταβλητών αποδοχών που δίνεται εξαρτάται από την απόδοση σε μία σειρά ποσοτικών κριτηρίων. Συγκεκριμένα με την προϋπόθεση ότι επιτυγχάνονται οι εταιρικοί στόχοι κερδοφορίας , το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν εισηγήσεως της Επιτροπής Αποδοχών μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες αποδόσεις.

4.2.2 Η απόδοση μεταβλητών αποδοχών έχει στόχο την κινητοποίηση των δικαιούχων προς την επίτευξη των εταιρικών στόχων και τη διατήρηση ή και αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Εταιρείας .

4.2.3 Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών λαμβάνονται υπόψη τα εξής :

- Ετήσιος προϋπολογισμός (Bgt vs Actual)
- Ποσοστό επίτευξης ατομικών ή ομαδικών στόχων

Το ύψος των μεταβλητών αμοιβών υπολογίζεται στο α' τρίμηνο του επόμενου έτους κάθε χρήσης και εφόσον έχει ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των στόχων που είχαν τεθεί, στο εκάστοτε οικονομικό έτος.

Η Εταιρία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

4.3 Προκαταβολή αμοιβών

Η Γενική συνέλευση της Εταιρίας μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής έως την σύγκληση της επόμενης τακτικής γενικής συνέλευσης. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισης της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.