

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ Α.Ε

Το Διοικητικό Συμβούλιο δυνάμει της απόφασής του με ημερομηνία 14/05/2021 υποβάλλει την παρούσα πολιτική αποδοχών προς έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων του έτους 2021 σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018.

Η παρούσα πολιτική τροποποιεί την πολιτική αμοιβών που ψηφίστηκε από την έκτακτη γενική συνέλευση της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2019 και εγκρίθηκε από την πλειοψηφία των μετόχων, για την εναρμόνισή της με την ισχύουσα νομοθεσία.

Εισαγωγή

Η «ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ.» (εφεξής «Εταιρεία») έχει θεσπίσει Πολιτική Αποδοχών που καλύπτει όλα τα μέλη του Δ.Σ. και το σύνολο των αποδοχών τους. Η πολιτική αποδοχών υποβάλλεται για έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών δεν δύναται να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η εταιρεία υποχρεούται επίσης να υποβάλλει την πολιτική αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίσθηκε η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών.

Η πολιτική αποδοχών της Εταιρείας συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, διασφαλίζοντας τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα, τη βιωσιμότητα και την επίτευξη μακροπρόθεσμης αξίας για την Εταιρεία. Δημιουργεί κίνητρα προσέλκυσης για συμμετοχή κατάλληλα καταρτισμένων και έμπειρων προσώπων για τη στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, προσανατολισμένων πρωτίστως στην υπηρεσία του μακροπρόθεσμου εταιρικού συμφέροντος. Σχεδιασμένη με γνώμονα την βιώσιμη ανάπτυξη, θεμελιώνει ασφαλέστερα την επιχειρηματική στρατηγική και τις διαχρονικές αξίες της Εταιρείας.

Η διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων συμβούλων/στελεχών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων της.

Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αμοιβών που παρέχονται στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα Μέλη των Επιτροπών και εκφράζονται σε :

- Αμοιβές άμεσα εκπεφρασμένες σε νομισματική αξία
- Μη άμεσες χρηματικές απολαβές , πρόσθετες παροχές όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπώσεις σε είδη, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.
- Οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία, ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία, ή συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο σύστημα αμοιβής ή παροχών συνδεδεμένο με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, καθώς και στην είσπραξη πάγιων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανόμενων των ετεροχρονισμένων παροχών, για προηγούμενες υπηρεσίες προς την Εταιρεία.

Οι επικουρικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες αποδίδονται χωρίς διακρίσεις στο προσωπικό, αποτελούν μέρος της γενικότερης πολιτικής της εταιρείας, δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων, δεν εντάσσονται στον ορισμό των μεταβλητών αποδοχών και δεν περιορίζουν την εταιρεία να ενισχύει την κεφαλαιακή της βάση.

Η πολιτική εφαρμόζεται για τις παρακάτω κατηγορίες :

- α) Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
- β) Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- γ) Ανεξάρτητα Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Διάκριση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και είδη αποδοχών

Οι συνολικές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθορίζονται από την Εταιρεία βάσει του ειδικότερου ρόλου που αναλαμβάνουν. Συγκεκριμένα:

Για τα μη εκτελεστικά μέλη (ανεξάρτητα και μη) τα οποία ασχολούνται με την εν γένει προαγωγή των εταιρικών ζητημάτων και δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση, δύνανται να λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές που είναι ανάλογες προς το χρόνο που θέτουν στη διάθεση της Εταιρείας. Η συμμετοχή τους σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή των επιμέρους επιτροπών του, η εκπλήρωση των καθηκόντων που εκάστοτε τους ανατίθενται βάσει του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας ή ειδικών αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καθορίζουν αποκλειστικά την αμοιβή τους.

Σύμφωνα με τη βέλτιστη πρακτική, η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ δεν θα συναρτάται άμεσα από την απόδοση της εταιρίας, ώστε να μην αποθαρρύνεται η διάθεση ενδεχόμενης αμφισβήτησης της Διοίκησης, σε θέματα ανάληψης κινδύνων.

Για τα **εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου** της Εταιρείας τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας η αμοιβή τους προκύπτει είτε από παρεχόμενες υπηρεσίες βάσει ειδικής σχέσης (σύμβαση εργασίας ή εντολής) είτε από τα επιτευχθέντα κέρδη, είτε από συνδυασμό των δύο.

Οι συνολικές αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές και σε μεταβλητές. Το ποσοστό κατανομής των συνολικών αποδοχών μεταξύ σταθερών και μεταβλητών καθορίζεται από την Εταιρεία βάσει κριτηρίων που στοχεύουν στην εναρμόνιση των επιδιώξεων των αμειβομένων μελών με το μακροπρόθεσμο συμφέρον της Εταιρείας και των μετόχων. Εν γένει, το ύψος και η διάρθρωση της αμοιβής συνδέεται και σχεδιάζεται έτσι ώστε, προσελκύνοντας ικανά, καταρτισμένα, έμπειρα και αφοσιωμένα στελέχη, να εξυπηρετείται πρωτίστως η δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.

Οι σταθερές αποδοχές αντανακλούν το επίπεδο μόρφωσης και κατάρτισης, την εμπειρία, το ειδικό βάρος, την ευθύνη και τις λειτουργικές απαιτήσεις της κάθε θέσης (γνώση του αντικειμένου εργασίας, διαπραγματευτικές ικανότητες, επαγγελματισμός, επιχειρηματική αντίληψη).

Όταν και εφόσον η οικονομική κατάσταση της Εταιρείας το επιτρέπει, πάντοτε κατά τη διακριτική ευχέρειά της, είναι δυνατόν να χορηγηθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας μεταβλητές αμοιβές διαφόρων ειδών. Οι μεταβλητές και λοιπές αποδοχές συναρτώνται προς τις ατομικές επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, την ποιότητα, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του συντελεσμένου έργου τους, με γνώμονα πάντα την επιχειρηματική στρατηγική τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας. Το καθένα από τα κριτήρια αυτά φέρει διαφορετικό ποσοστό βαρύτητας, βάσει του οποίου γίνεται η στάθμιση της ειδικής συμβολής τους και ο υπολογισμός της μεταβλητής αμοιβής.

Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών.

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας καταρτίζεται και καθορίζεται με την εξής διαδικασία:

Η Επιτροπή Αποδοχών – Ανάδειξης Υποψηφίων εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας τις πτυχές των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τις γενικότερες παραμέτρους καθορισμού των αμοιβών. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στη συνέχεια καταρτίζει την πρότασή του επί του θέματος. Η εκάστοτε Πολιτική Αποδοχών ακολουθώντας υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας όποτε ο νόμος το απαιτεί.

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας διαμορφώνεται με την εκάστοτε εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών - Ανάδειξης Υποψηφίων κατά τα ειδικότερα διαλαμβανόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας.

Κατάρτιση – Αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας καταρτίζεται και αναθεωρείται με την εξής διαδικασία:

Η Επιτροπή Αμοιβών & Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας τις πτυχές των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και τις γενικότερες παραμέτρους καθορισμού των αμοιβών. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας στη συνέχεια καταρτίζει την πρότασή του επί του θέματος. Η εκάστοτε Πολιτική Αποδοχών ακολουθώντας υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας όποτε ο νόμος το απαιτεί.

Δημοσιοποίηση – Έκθεση Αμοιβών

Η Εταιρεία οφείλει να δημοσιοποιεί τις σχετικές με την Πολιτική Αποδοχών πληροφορίες σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εκάστοτε ισχύον νομοθετικό/κανονιστικό πλαίσιο, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η πολιτική αποδοχών, αναθεωρείται όποτε απαιτηθεί, εναρμονιζόμενη στο εκάστοτε ρυθμιστικό πλαίσιο και αναρτάται στην ιστοσελίδα της εταιρίας και είναι ελεύθερα διαθέσιμη στο κοινό.

Στο τέλος κάθε εταιρικής χρήσης καταρτίζεται έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ στην οποία θα περιλαμβάνεται :

- η πολιτική και οι αρχές της εταιρείας για τη διαμόρφωση των αμοιβών των μελών του ΔΣ,
- τα κύρια στοιχεία των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παροχής υπηρεσιών των μελών του ΔΣ, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της σύμβασης, εφόσον υπάρχουν τέτοιου είδους συμβάσεις.
- τη συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ για τις υπηρεσίες του προς την εταιρεία και προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε αμοιβή καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων που χορηγήθηκαν
- τον αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών που χορηγήθηκαν σε κάθε στέλεχος κατά την εταιρική χρήση, την ημερομηνία κατοχύρωσης των μετοχών, την ημερομηνία και την τιμή εξάσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης και την ημερομηνία λήξης των δικαιωμάτων αυτών, καθώς και τον αριθμό των δικαιωμάτων που έχουν εξασκηθεί κατά την εταιρική χρήση.