

QUALITY & RELIABILITY ΑΕ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

Ως προτείνεται προς έγκριση από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της

9.9.2019

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **Quality & Reliability AE** (καλούμενης εφεξής για λόγους συντομίας ως «Εταιρεία»), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ Α' 104/13.06.2018}, τα οποία (άρθρα) εναρμονίζουν την εθνική νομοθεσία με τα άρθρα 9α και 9β της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκαν με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17^{ης} Μαΐου 2017, προέβη στην κατάρτιση Πολιτικής Αποδοχών, η οποία πρόκειται να υποβληθεί προς έγκριση στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, που έχει συγκληθεί για την 9 Σεπτεμβρίου 2019.

1.2 Η Πολιτική Αποδοχών συνιστά ένα ολοκληρωμένο τμήμα του πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου και καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξαρτήτων μελών αυτού, προκειμένου να διασφαλισθεί η ορθότητα, η αναλογικότητα και η αντικειμενικότητα των προτεινομένων προς καταβολή αμοιβών και να αποφευχθούν τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων.

1.3 Η προτεινόμενη Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιασθεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι δίκαιη και να ευθυγραμμίζει τις καταβαλλόμενες αποδοχές με τα συμφέροντα και τις εν γένει επιδόσεις της Εταιρείας.

2. Σκοπός - Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών

2.1 Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών έγκειται:

(α) στην εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο
(β) στον καθορισμό του ειδικότερου πλαισίου και των βασικών αρχών τις οποίες ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τυχόν ανώτατα διευθυντικά στελέχη αυτής

(γ) στη διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες και την απόδοση των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται, σχετίζεται δε και με τη μακροχρόνια απόδοση του Ομίλου

(δ) στην αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους, λόγω της καταβολής υπέρογκων αποδοχών, οι οποίες δεν συμβαδίζουν με τις κρατούσες οικονομικές συνθήκες και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει τη λειτουργία και τη δραστηριότητά της

Στόχος της Πολιτικής Αμοιβών είναι να συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς , αλλά και να εξυπηρετεί το στρατηγικό όραμα της Εταιρείας, τους μετόχους και τον ευρύτερο κύκλο των ενδιαφερομένων μερών.

2.2 Ειδικότερα η Πολιτική Αποδοχών:

- Μεριμνά για την παροχή ελκυστικού πακέτου αποδοχών , προσαρμοσμένων στις συνθήκες της αγοράς
- Συμβάλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας και της ταμειακής ρευστότητας της εταιρείας
- Προάγει την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους , τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρείας
- Ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια και
- Ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών

2.3 Στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας, η Πολιτική Αποδοχών εναρμονίζεται με:

(α) το μέγεθος και την εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας και

(β) τη φύση, την κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας. Ωστόσο, η Εταιρεία τάσσεται ρητώς υπέρ της υιοθέτησης μίας ευέλικτης Πολιτικής Αποδοχών, με βασικούς και κατανοητούς κανόνες, αποφεύγει δε τις περίπλοκες και μεταβλητές δομές αποδοχών. Η ύπαρξη απλής, σαφούς και επαρκώς προσδιορισμένης Πολιτικής Αποδοχών είναι καθοριστικής και ουσιώδους σημασίας, προκειμένου τόσο οι σύμβουλοι όσο και οι μέτοχοι, οι οποίοι καλούνται να αποφανθούν περί της εγκρίσεως αυτής, να δύνανται να εντοπίζουν εύκολα τις βασικές αρχές και τις προτεραιότητες κατά τη διαδικασία προσδιορισμού των αμοιβών.

3. Πεδίο εφαρμογής

3.1 Η Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας:

(α) ισχύει για το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), των Εντεταλμένων Συμβούλων και του τυχόν Αναπληρωτή τους,

(β) δεν εφαρμόζεται σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας (πχ. Γενικός Διευθυντής ή Αναπληρωτής αυτού)

(γ) Οι αποδοχές των Μη Εκτεστικών Μελών όπου υπάρχουν θα είναι σταθερές , ανεξαρτήτως τυχόν μεταβλητών αποδοχών που δύνανται να εφαρμοστούν για τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, ώστε να αποφεύγονται συγκρούσεις συμφερόντων.

4. Περιεχόμενο πολιτικής αποδοχών Ι.

Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.1 Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας καταβάλλονται **σταθερές αποδοχές**

4.1.1 Έννοια σταθερών αποδοχών

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών σταθερές θεωρούνται οι αποδοχές, όταν οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους και το αντίστοιχο ποσό αυτών:

- το ύψος τους δεν μεταβάλλεται εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος εκτός και αν συντρέχουν έκτακτες οικονομικές συνθήκες
- βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια
- δεν εξαρτώνται από επιδόσεις
- είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα και αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας και αρχαιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου
- είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης και σε κάθε περίπτωση δεν μπορούν να μεταβληθούν σε λιγότερο από ένα έτος

4.1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

Μεταξύ των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται:

(α) οι αμοιβές που καταβάλλονται στα ως άνω μέλη λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου ύμβασης έμμισθης εντολής)

(β) Οι παροχές σε είδος (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης, σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

4.1.3 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το εξασφαλισμένο εισόδημα που λαμβάνει το εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με εκείνες σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις (πχ επιχειρήσεις που ασκούν συναφή δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά), αλλά και κατάλληλα διαμορφωμένες, λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη οικονομική συγκυρία, τα οικονομικά μεγέθη της Εταιρείας, καθώς και τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων αυτής, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.

Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης εκάστοτε συμβούλου, για τον καθορισμό του επιπέδου των σταθερών αποδοχών συνυπολογίζεται η θεωρητική κατάρτιση και το εν γένει ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η τεχνογνωσία, το μέγεθος της ευθύνης αλλά και η προηγούμενη εμπειρία αυτού, ενώ υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για εξειδικευμένους ρόλους που έχουν βαρύνουσα σημασία για την λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας και την προώθηση των εταιρικών σκοπών και συμφερόντων.

4.1.4 Η Εταιρεία επί του παρόντος δεν έχει θεσπίσει και ως εκ τούτου δεν τυγχάνουν εφαρμογής στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:

(α) προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, πλην της καλύψεως των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης

(β) προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης ή συμπληρωματικής σύνταξης

(γ) προγράμματα διάθεσης μετοχών με τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών

(δ) λοιπά προγράμματα παροχής κινήτρων

4.1.5 Ειδικές περιπτώσεις

A. Τερματισμός απασχόλησης - καταγγελία σύμβασης

Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου με πρωτοβουλία της Εταιρείας, καταβάλλεται η αποζημίωση που ορίζεται και προβλέπεται στη σχετική συμβατική διάταξη ή, ελλείψει ειδικότερης πρόβλεψης, στην εκάστοτε ισχύουσα ελληνική νομοθεσία.

II. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

4.2 Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όπου υπάρχουν εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι σταθερές για κάθε έτος, καταβάλλονται αποκλειστικά σε μετρητά και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται υπόψιν η πολυπλοκότητα-ευρύτητα του έργου τους, ο βαθμός της εμπειρίας και των ειδικών γνώσεων που διαθέτουν ο χρόνος απασχόλησης τους στα δρώμενα της Εταιρείας, η τυχόν συμμετοχή τους σε Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και σε κάθε περίπτωση στην Επιτροπή Ελέγχου του ν. 4449/2017, ο αριθμός των συνεδριάσεων στις οποίες συμμετέχουν κλπ.

Τα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

5. Έγκριση - αναθεώρηση της πολιτικής αποδοχών

5.1 Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης είναι δεσμευτικό.

5.2 Κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών βάσει των οποίων καταρτίστηκε η Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποβάλλει επικαιροποιημένη πρόταση για την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση, ή σε Έκτακτη Γενική Συνέλευση, εφόσον διαπιστωθεί ο επείγον χαρακτήρα της μεταβολής. Σε κάθε περίπτωση η επικαιροποίηση της Πολιτικής Αποδοχών πρέπει να γίνεται εντός τεσσάρων (4) από την αρχική έγκρισή της.

6. Διάρκεια ισχύος της πολιτικής αποδοχών

6.1 Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ, 2 του ν. 4548/2018, η διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών ανέρχεται σε τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση, ήτοι εν προκειμένω την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που έχει συγκληθεί για την 9^η Σεπτεμβρίου 2019.

6.2 Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών και κάθε μεταβολής της υπόκειται στον ετήσιο έλεγχο της μονάδας εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας

7. Διατυπώσεις δημοσιότητας πολιτικής αποδοχών - Έκθεση αποδοχών

7.1 Η εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων Πολιτική Αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας υποβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 παρ. 5 του ν. 4548/2018 σε διατυπώσεις δημοσιότητας, ενώ παραμένει αναρτημένη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, χωρίς χρέωση, καθ' όλο το χρονικό διάστημα ισχύος της. Με τον τρόπο αυτό το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας αλλά και το επενδυτικό κοινό αποκτά πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα και εφαρμοζόμενη Πολιτική Αμοιβών και δύνανται να πληροφορηθούν τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψιν για τον προσδιορισμό του ύψους των καταβαλλόμενων αποδοχών, με συνέπεια τη διασφάλιση της πλήρους και προσήκουσας ενημερώσεως των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας. 6

7.2 Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή και κατανοητή έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται προς συζήτηση στην Τακτική Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την Τακτική Γενική Συνέλευση.

Μετά τη Γενική Συνέλευση η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο τα Εταιρείας, χωρίς χρέωση, για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών. Τυχόν διατήρηση της έκθεσης αποδοχών στο διαδικτυακό τόπο για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της δεκαετίας επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω έκθεση δεν περιλαμβάνει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

8. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών

Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών) επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολο της ή για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής της πορείας ή/και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της.

Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στις αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών αυτού.