

ΦΙΛΟΚΤΗΜΑΤΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΤΔ

Πολιτική Αποδοχών Ιούνιος 2024

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (η “Πολιτική Αποδοχών”) καταρτίστηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας Φιλοκτηματική Δημόσια Λτδ (HE32493) (η “Εταιρεία”). Η Εταιρεία είναι ιδιωτική δημόσια εταιρεία με βάση των περι Εταιρειών Νόμου Κεφ. 113 ως αυτός δύναται να τροποποιηθεί από καιρό σε καιρό (“ο Νόμος”) και οι μετοχικοί της τίτλοι είναι εισηγμένοι και διαπραγματεύονται στο Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου (Χ.Α.Κ).

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών εμπίπτουν το Διοικητικό Συμβούλιο (Εκτελεστικοί και Μη Εκτελεστικοί Σύμβουλοι οι οποίοι συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας), οι Διευθυντές της Εταιρείας και άλλα βασικά στελέχη που εκτελούν καθήκοντα παρόμοια με αυτά των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων στο Συγκρότημα, όπως αυτοί ορίζονται στο Νόμο.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών έχει διάρκεια τεσσάρων (4) ετών από την ημερομηνία έγκρισης της από τους μετόχους της Εταιρείας σε Γενική Συνέλευση, με την επιφύλαξη αναθεώρησής της κάθε φορά που υπάρχει ουσιαστική μεταβολή.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας www.philoktimatiki.com under COMPANY – REMUNERATION POLICY

2. Βασικές Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

- 2.1 Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι η αύξηση της εταιρικής αξίας, μέσα από την διατήρηση και την προσέλκυση των ικανότερων και καταλληλότερων επαγγελματιών, που επιτυγχάνουν στόχους και εξυπηρετούν με άριστο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρείας.
- 2.2 Επιδιώκοντας την διασφάλιση των συμφερόντων και την βιωσιμότητα της Εταιρείας, η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των εργαζομένων, της διοίκησης και των μετόχων της και, κατά συνέπεια, παρακινεί τους εργαζόμενους να συνεχίζουν να δρουν για το καλύτερο εταιρικό συμφέρον.
- 2.3 Η διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των Διευθυντών, συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων επαγγελματιών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων της.
- 2.4 Η Πολιτική Αποδοχών στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:
 - Προσέλκυση διατήρηση και παροχή κινήτρων προς επαγγελματίες που έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις και εμπειρίες.
 - Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και την διατηρήσιμη ανάπτυξη.
 - Μεγιστοποίηση της απόδοσης • Διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι οι δέουσες ανάλογα με τα καθήκοντα, τις ευθύνες, τη θέση, την απόδοση, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται.
 - Διαφάνεια.
 - Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

- 2.5 Η δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται από την Εταιρεία λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση, και την επανεξέταση, της Πολιτικής Αποδοχών, προς διαμόρφωση της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων. Νοείται ότι η δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου διαφοροποιείται σε σχέση με αυτή των υπόλοιπων εργαζομένων, λόγω των ευθυνών που συναρτώνται στον ρόλο τους και της επίδρασης τους στην απόδοση της Εταιρείας. Το ίδιο ισχύει και για αυτή των βασικών Διευθυντικών Στελεχών.
- 2.6 Επίσης, οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λόγω της φύσης των καθηκόντων τους, δεν είναι συγκρίσιμες με τη δομή των αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των βασικών Διευθυντικών Στελεχών και των λοιπών εργαζομένων της Εταιρείας.

3. Πολιτική Αποδοχών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η πρακτική της αγοράς αναφορικά με τις εταιρείες ανάλογου μεγέθους βάσει χρηματιστηριακής αξίας, εσόδων, κερδών, πολυπλοκότητας, δομής και δραστηριοτήτων.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν μόνο σταθερές αποδοχές, οι οποίες είναι ανάλογες των αρμοδιοτήτων και ευθυνών τους, και καλύπτουν το χρόνο που απαιτείται να αφιερώνουν για την προετοιμασία και τη συμμετοχή τους στις συνεδρίες του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ή/ και στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας που είναι μέλη.

Για την αποφυγή οποιασδήποτε σύγκρουσης συμφερόντων κατά την λήψη αποφάσεων και την ανεξάρτητη, κατά περίπτωση, κρίση και λειτουργία των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, οι αποδοχές τους δεν συμπεριλαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές.

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού εγκρίνονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των βασικών Διευθυντικών Στελεχών

Κατά τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των βασικών Διευθυντικών Στελεχών λαμβάνεται υπόψη η αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών για το καλύτερο και καταλληλότερο άτομο για την εκάστοτε θέση συνυπολογίζοντας το επίπεδο της ευθύνης καθώς και τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

Οι συνολικές αποδοχές των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των βασικών Διευθυντικών Στελεχών που ασχολούνται με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας δύνανται να αποτελούνται από σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, καθώς και από λοιπές αποδοχές, που μπορεί να παρέχονται κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.

4.1 Σταθερές αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των βασικών Διευθυντικών Στελεχών της Εταιρείας. Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη απαρτίζονται από τον μισθό τους, βάσει των συμβάσεων εργασίας τους. Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν επιπρόσθετη ετήσια αμοιβή ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα επίπεδα των αποδοχών προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων, όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα του συμβούλου/στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες του και οι ευθύνες του, λαμβάνοντας υπόψη τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους σε εταιρείες παρεμφερούς μεγέθους και τομέα εργασίας.

4.2 Μεταβλητές αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές, αφορούν αμοιβές που καθορίζονται και δύνανται να παραχωρούνται, κατά τη διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων και συνδέονται με την επίτευξη ποσοτικών και ποιοτικών στόχων εντός καθορισμένης χρονικής περιόδου, τόσο σε ατομικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο.

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος μεταβλητών αποδοχών έχουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, ως ακολούθως:

- Προσωπικοί στόχοι, οι οποίοι ενδεχομένως διαφέρουν αναλόγως της αξιολογούμενης θέσεως και των προσδοκιών της διοίκησης, οι οποίοι συμφωνούνται πριν την έναρξη της περιόδου αξιολογήσεως.

Αξιολογείται από το Διοικητικό Συμβούλιο η αποτελεσματικότητα και η προσήλωση του αξιολογούμενου στους συμφωνημένους στόχους και τα συμφωνηθέντα κριτήρια για επίτευξη των ποιοτικών στόχων, εντός της καθορισμένης χρονικής περιόδου.

- Λειτουργικά κέρδη έτους.
- Επιχειρηματική πρωτοβουλία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω κριτήρια τα οποία θα συνδέονται με την επίτευξη εταιρικών στόχων, για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον προσδοκώμενο κύκλο εργασιών και κέρδη μετά φόρων της Εταιρείας, καθώς και το επιχειρηματικό της πλάνο. Εάν η εταιρεία έχει ελάχιστη κερδοφορία, το στέλεχος έχει πετύχει τους προσωπικούς του στόχους αλλά η εταιρεία overall δεν έφτασε στο επιθυμητό επίπεδο επίτευξης, το στέλεχος δικαιούται να λάβει μεταβλητές αποδοχές με βάση το επίπεδο επίτευξης.

Οι μεταβλητές αποδοχές επιβραβεύουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη με μετρητά εφάπαξ, για την απόδοση τους και αποσκοπούν στην προσέλκυση και διατήρηση υψηλής ποιότητας επαγγελματιών, στην διαμόρφωση και επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της Εταιρείας, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και στο να δώσουν κίνητρα στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα βασικά Διευθυντικά Στελέχη για την εκπλήρωση της εργασίας τους.

- 4.2.1. Το Διοικητικό Συμβούλιο, κατά την διακριτική του ευχέρεια, δύναται να επιβραβεύει το προσωπικό της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των βασικών Διευθυντικών Στελεχών, με μετρητά, βάσει της προσωπικής και/ή τμηματικής απόδοσης του κάθε συμβούλου/ στελέχους, λαμβάνοντας υπόψη ποσοτικά και/ ή ποιοτικά κριτήρια.

4.3 Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου

Οποιαδήποτε απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου που αφορά αμοιβή των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και/ ή βασικών Διευθυντικών Στελεχών λαμβάνεται σε συνεδρία του Διοικητικού Συμβουλίου μετά από πρόταση της Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου, της οποίας τα μέλη δεν είναι εκτελεστικά. Δικαίωμα στην απόφαση έχουν μόνο τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Νοείται ότι η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου που αφορά αποδοχές εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας θα λαμβάνεται σε συνεδρία του Διοικητικού Συμβουλίου εν απουσία του εν λόγω μέλους. Το Διοικητικό Συμβούλιο αιτιολογημένα, θα μπορεί να αποφασίζει την ακύρωση της καταβολής μεταβλητών αποδοχών ή την επιστροφή των καταβληθέντων μεταβλητών αποδοχών.

4.4 Αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

Στις περιπτώσεις καταβολής μεταβλητών αποδοχών κατά τα ως άνω, η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών είναι ευθυγραμμισμένη με τη διαχείριση κινδύνου. Η Εταιρεία θα πρέπει να 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.

Έτσι, ως προς την αναλογία που θα πρέπει να υφίσταται μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, σε περίπτωση που αυτές χορηγούνται, θα πρέπει να προτείνονται από την Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου και να εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο συγκεκριμένα όρια περί του ανώτατου ετήσιου ύψους αυτών, τα οποία να συνάδουν με τη στρατηγική διαχείρισης κινδύνου και το μέγιστο επιτρεπτό όριο από το νόμο.

4.5 Λοιπές παροχές

Οι λοιπές παροχές αφορούν μόνο τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη. Δεν εντάσσονται στις μεταβλητές αποδοχές αφού αποτελούν οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να καταργεί πλήρως οποτεδήποτε, κατά την ελεύθερη κρίση της.

Η Εταιρεία προσφέρει ενδεικτικά τις οικειοθελείς παροχές σε είδος όπως θα αποφασίσει αιτιολογημένα το Διοικητικό Συμβούλιο:

Επιπρόσθετα, αναλόγως των καθηκόντων του κάθε Διευθυντή, για την καλύτερη δυνατή εκτέλεση των εργασιών του, δύναται να του προσφέρει κατά την απόλυτη της κρίση:

- χρήση εταιρικού αυτοκινήτου (συμπεριλαμβάνετε η πληρωμή εξόδων που σχετίζονται με την χρήση του αυτοκινήτου όπως η συντήρηση και τα καύσιμα),
- χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου,
- χρήση εταιρικού φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή, και/ ή
- κάλυψη εταιρικών δαπανών
- κάλυψη εξόδων εταιρικού ταξιδιού
- ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

Η Εταιρεία δεν προσφέρει ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Εκτελεστικά και Μη Εκτελεστικά).

Επιπλέον, η Εταιρεία προσφέρει ομαδική ασφάλιση ατυχήματος βάσει του περί Υποχρεωτικής Ασφάλισης της Ευθύνης των Εργοδοτών Νόμο του 1989 (Ν. 174/1989).

5. Διάρκεια - Τερματισμός - Αποζημιώσεις

Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών) ορίζεται στο καταστατικό της Εταιρείας.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διορίζονται για αόριστο χρόνο, με απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων. Τα μέλη υπόκεινται σε παραίτηση εκ περιτροπής, με το ένα τρίτο των συμβούλων να απαιτείται να παραιτούνται σε κάθε ετήσια γενική συνέλευση των μετόχων. Τα αποχωρούντα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι επιλέξιμα για επαναδιορισμό εάν εγκριθεί ο επαναδιορισμός με απόφαση της ετήσιας γενικής συνέλευσης.

Για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους με την Εταιρεία, υπό την ιδιότητα τους ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.

Σε περίπτωση παύσης μη εκτελεστικού Διοικητικού Συμβούλου δεν καταβάλλεται άλλη αμοιβή πλην της αναλογούσας έως την ημερομηνία παύσης του μέλους.

Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη, έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία, αορίστου χρόνου, για τον τερματισμό της οποίας από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Νόμιμη αποζημίωση επίσης καταβάλλεται όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία και σε περίπτωση παραίτησης Μέλους ή/και Στελέχους.

6. Εφαρμογή, Αναθεώρηση και Επιτρεπόμενη Παρέκκλιση

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσης Πολιτικής Αποδοχών και την τυχόν τροποποίησή της. Επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της και εξετάζει τυχόν αναγκαίες τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις.

Η Πολιτική Αποδοχών αναθεωρείται ανά τετραετία λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις. Εάν συντρέχουν λόγοι επίστευσης της αναθεώρησής της, αυτό μπορεί να γίνει αιτιολογημένα, δίνοντας πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία και τις τάσεις της αγοράς για τις κατηγορίες των στελεχών της Εταιρείας, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του Εσωτερικού Ελέγχου, που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά.

Με βάση το Νόμο, η ψήφος των μετόχων για την Πολιτική Αποδοχών στη γενική συνέλευση είναι δεσμευτική και η Εταιρεία καταβάλλει αμοιβή στους Διευθυντές της μόνο σύμφωνα με την Πολιτική Αποδοχών που έχει εγκριθεί από τους μετόχους στη γενική συνέλευση. Σε περίπτωση πρόθεσης τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, αυτή τροποποιείται και τίθεται σε ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, για τις σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές, υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων και την ανάπτυξη της Εταιρείας στο σύνολό της ή προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της.

Στην περίπτωση αυτή, οι πληροφορίες σχετικά με την τυχόν παρέκκλιση από την εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών, για τα οποία σημειώθηκε η παρέκκλιση, θα περιλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 13(2)(στ) του Νόμου.

7. Ετήσια Έκθεση Αμοιβών

Κάθε έτος, βάσει των διατάξεων του άρθρου 13 του Νόμου, συντάσσεται ετήσια έκθεση αποδοχών, η οποία παρουσιάζει ολοκληρωμένη επισκόπηση για τις αποδοχές, περιλαμβανομένων όλων των επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν σε κάθε Διευθυντή κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων για συμβουλευτική ψηφοφορία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία.

8. Ισχύς Πολιτικής Αποδοχών

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2024 - 2027, εκτός και αν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.