ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
Δ/ΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.
& ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση: Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας: 101 81
Πληροφορίες: Χ.Χαραλαμπίδης
Τηλέφωνο: 210 3893160

Αθήνα, 01/07/2020
Αριθ.Πρωτ.: 68212

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».**

Την 01/07/2020 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 2164070 η από 26/06/2019 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ **15082945000** (πρώην Αρ.ΜΑΕ 10174/06/Β/86/126) σύμφωνα με την οποία, εγκρίθηκε η Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών αυτού, καθώς και η διαδικασία Πρόσληψης και η πολιτική αποδοχών Στελεχών της Εταιρείας, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 110 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης

ΙΩΑΝΝΗΣ ΑΡΕΤΑΙΟΣ

ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ Α.Ε.
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ι. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η «ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ Α.Ε.» θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου. Η Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι εναρμονισμένη με τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική της, τους στόχους και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της.
2. Η Πολιτική Αποδοχών υιοθετείται και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109 έως 114 Ν. 4548/2018 (ΦΕΚ 104/13.06.2018), με τις οποίες ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο μερικώς η Οδηγία 828/2017 (SRDII) που αφορά στην ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργούς συμμετοχής των μετόχων στην απόφαση για την καταβολή αμοιβών σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

ΙΙ. ΣΚΟΠΟΣ

1. Σκοπός της Πολιτικής Αποδοχών είναι να διαμορφώσει ένα σύστημα αποδοχών που θα επιτρέπει στην Εταιρεία να διαθέτει στη διαχειριστική της διοίκηση μέλη Διοικητικού Συμβουλίου υψηλής εξειδίκευσης, προερχόμενα από την ημεδαπή ή την αλλοδαπή, που προσθέτουν αξία στην Εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.
2. Παράλληλα, η Πολιτική Αποδοχών αποσκοπεί στην εγκαθίδρυση ενός ανταγωνιστικού συστήματος αποδοχών σε σχέση με αντίστοιχα συστήματα που υιοθετούνται από εταιρείες εντός και εκτός Ελλάδας με παρόμοια χαρακτηριστικά, όπως ενδεικτικά, το μέγεθος και η διεθνής παρουσία. Ταυτόχρονα, έχει σκοπό να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση και κάλυψη των κινδύνων που σχετίζονται με την άσκηση των εν γένει δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και να αποθαρρύνει την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ή κινδύνων ασύμβατων με τους εταιρικούς στόχους και εν τέλει με την βιωσιμότητα της Εταιρείας.

ΙΙΙ. ΠΟΙΟΥΣ ΑΦΟΡΑ

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα), στον γενικό διευθυντή της Εταιρείας και στον τυχόν αναπληρωτή του. Η αναφορά στην παρούσα πολιτική στο Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει και τον γενικό διευθυντή και τον τυχόν αναπληρωτή του.

ΙV. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα). Ως αποδοχές νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές που χορηγούνται από την Εταιρεία, σε αντάλλαγμα και στο πλαίσιο των παρεχόμενων υπηρεσιών τους, οι οποίες αναλύονται στο κεφάλαιο V της παρούσας.
2. Η Πολιτική Αποδοχών ευθυγραμμίζεται με τη γενική πολιτική αμοιβών της Εταιρείας, την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις προοπτικές της, και διασφαλίζει ότι οι αποδοχές είναι ανάλογες με τις αποδοχές που λαμβάνονται από εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου σε παρόμοιες θέσεις εταιρειών αντίστοιχου μεγέθους σε λοιπές ευρωπαϊκές χώρες.
3. Η διαμόρφωση των αποδοχών συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία. Κατά την διαμόρφωσή τους λαμβάνεται υπόψη το επίπεδο ευθύνης των αναλαμβανόμενων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, οι εξειδικευμένες ικανότητες, η συναφής επαγγελματική εμπειρία, η αφοσίωση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στα καθήκοντα που τους ανατίθενται, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, το γενικότερο μακροοικονομικό περιβάλλον, η παρούσα οικονομική συγκυρία, το κόστος διαβίωσης, οι φορολογικοί συντελεστές, οι παρόντες και μελλοντικοί κίνδυνοι, καθώς και οι καταβληθείσες αμοιβές και οι χορηγηθείσες παροχές του προηγούμενου έτους.
4. Ειδικές σχέσεις παροχής υπηρεσιών των συμβούλων προς την Εταιρεία - όπως ενδεικτικώς συμβάσεις εργασίας, έργου, εντολής ή άλλες επιχειρηματικές ή επαγγελματικές σχέσεις τους με την Εταιρεία - συνάπτονται και η συμφωνηθείσα αμοιβή χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 109 παρ. 3, 99 έως 101 Ν. 4548/2018, τον Ν. 3016/2002 και το άρθρο 19 του καταστατικού της Εταιρείας. Η ως άνω απασχόληση των συμβούλων είναι παράλληλη, συνυπάρχει και παραμένει σε ισχύ και ανεπηρέαστη από την ιδιότητά τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθ' όλη τη διάρκεια της παράλληλης ύπαρξής τους.

V. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Η αμοιβή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων) δύναται να προέρχεται από τις κάτωθι αιτίες, οι οποίες διαθέτουν αυτοτέλεια μεταξύ τους και δεν δύνανται να συρρέουν:
α) Από συμμετοχή στα κέρδη της χρήσης, η οποία χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (άρθρα 109 έως 114 Ν. 4548/2018) και το άρθρο 19 του καταστατικού της Εταιρείας. Η εν λόγω αμοιβή χορηγείται στους συμβούλους για την απασχόλησή τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και για την κάλυψη τυχόν θέσεων σε διάφορες επιτροπές της Εταιρείας. Η αμοιβή καταβάλλεται κάθε τρίμηνο.
β) Από συμβάσεις παροχής υπηρεσιών διοίκησης, προφορικές ή γραπτές, τις οποίες παρέχουν οι σύμβουλοι βάσει της οργανικής τους σχέσης με την Εταιρεία. Οι εν λόγω συμβάσεις συνάπτονται και η συμφωνηθείσα αμοιβή χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (άρθρα 99 παρ. 3 περ.΄β, 109 έως 114 Ν. 4548/2018) και το άρθρο 19 του καταστατικού της Εταιρείας. Η διάρκεια των συμβάσεων είναι αντίστοιχη της θητείας των συμβαλλόμενων συμβούλων. Η λύση τους δύναται να επέλθει οποτεδήποτε: (α) με απόφαση Γενικής Συνέλευσης άμεσα από τη λήψη της απόφασης περί ανάκλησής τους, (β) με καταγγελία εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον προηγηθεί έγγραφη γνωστοποίησή της κατά τους όρους τυχόν μεταξύ τους σύμβασης, ή, αν δεν προβλέπει αυτή τέτοιο όρο, προ ενός (1) τουλάχιστον μηνός, (γ) σε περίπτωση παραίτησης ή απώλειας για οποιοδήποτε λόγο της ιδιότητας του συμβούλου, καθώς και σε περίπτωση που συμφωνηθεί αμοιβή από κάποια άλλη, εκ των προβλεπόμενων στην παρούσα, αιτία, η λύση των συμβάσεων επέρχεται αυτοδικαίως. Η αμοιβή καταβάλλεται τριμηνιαίως. Οι συμβάσεις δύνανται να συνοδεύονται από προγράμματα ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης.
2. Σύμβουλοι δύνανται επίσης να συνάπτουν ειδικές σχέσεις παροχής υπηρεσιών προς την Εταιρεία - όπως ενδεικτικώς συμβάσεις εργασίας, έργου, εντολής ή άλλες επιχειρηματικές ή επαγγελματικές σχέσεις - οι οποίες όπως αναφέρθηκε στην παράγραφο 4 του κεφαλαίου IV της παρούσας, διέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 109 παρ. 3, 99 έως 101 Ν. 4548/2018, τον Ν. 3016/2002 και το άρθρο 19 του καταστατικού της Εταιρείας.
3. Η Γενική Συνέλευση δύναται να επιτρέψει την προκαταβολή αμοιβής από τις αιτίες υπό στοιχεία 1 α) και β) για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η προκαταβολή τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση. Η αμοιβή από την αιτία της παραγράφου 2 διέπεται, όπως προ λέχθηκε, από τα άρθρα 109 παρ. 3 και 99 έως 101 Ν. 4548/2018.
4. Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας παρέχονται, παράλληλα με , και λοιπές παροχές, με τους όρους και προϋποθέσεις που ορίζεται κατωτέρω, οι οποίες διαθέτουν αυτοτέλεια μεταξύ τους και δύνανται να συντρέχουν:
α) Η Εταιρεία καταβάλει στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ως αποζημίωση, το κόστος των ταξιδιωτικών δαπανών, ήτοι τα εύλογα έξοδα μετακινήσεων, διαμονής εκτός έδρας και διατροφής των συμβούλων, εφόσον λαμβάνουν χώρα αποκλειστικά στα πλαίσια υποθέσεων της Εταιρείας και κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η καταβολή των δαπανών γίνεται κατόπιν προσκόμισης των απαιτούμενων αποδεικτικών και εξοδολογίων, όπως ορίζει η νομοθεσία της χώρας δαπάνης.
β) Η Εταιρεία δύναται να παρέχει σε συμβούλους, τη δυνατότητα χρήσης εταιρικών αυτοκινήτων, ακινήτων ή και λοιπών εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ιδιοκτησίας της ή μισθωμένων, όπως και τις υπηρεσίες αμειβομένων από την εταιρεία οδηγών αυτοκινήτων.

VI. ΛΟΙΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν καταβάλλονται μεταβλητές αποδοχές. Ως μεταβλητές αποδοχές νοούνται οι πρόσθετες πληρωμές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Επίσης, δεν προβλέπονται δικαιώματα συμμετοχής των συμβούλων σε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας, με την μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης (option) απόκτησης μετοχών.

VII. ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Εταιρεία καταρτίζει ετησίως Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία υποβάλλεται προς συζήτηση στην ετήσια τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (άρθρο 112 Ν. 4548/2018). Η Έκθεση Αποδοχών περιέχει - μεταξύ άλλων - πληροφορίες για το σύνολο των αποδοχών που καταβλήθηκαν σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το τελευταίο οικονομικό έτος. Στην Έκθεση Αποδοχών πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά στην σύνδεση των συνολικών αποδοχών που καταβλήθηκαν με την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών. Η Έκθεση Αποδοχών, μετά την υποβολή της στην τακτική Γενική Συνέλευση της Εταιρείας, καθίσταται διαθέσιμη στον διαδικτυακό της τόπο www.karelia.gr, για χρονική περίοδο δέκα (10) ετών.

VIII. ΕΓΚΡΙΣΗ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

1. Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική.

2. Η διάρκεια της παρούσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση. Η Εταιρεία υποχρεούται να υποβάλει την παρούσα προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών δυνάμει των οποίων καταρτίστηκε η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και, σε κάθε περίπτωση, κάθε τέσσερα (4) έτη από την έγκριση της.

3. Η σύνταξη της παρούσας, ο προσδιορισμός του περιεχομένου της, η επανεξέταση και η αναθεώρησή της γίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο λαμβάνει όλα τα μέτρα για την αποφυγή και την αποτελεσματική διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων. Ειδικότερα, η Εταιρεία εφαρμόζει με ενδελεχή εξέταση των δεδομένων της συγκεκριμένης περίπτωσης και ανάλογα με την εκάστοτε συγκυρία μέτρα προς αποτροπή ή ελαχιστοποίηση καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, όπως, ενδεικτικά, την αποφυγή της σύνδεσης αμοιβών με πωλήσεις ή στόχους που δεν σχετίζονται με την πραγματική βελτίωση των οικονομικών επιδόσεων της Εταιρείας.

4. Στην περίπτωση κατά την οποία η Εταιρεία διαθέτει εγκεκριμένη από τη Γενική Συνέλευση Πολιτική Αποδοχών και η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την προηγούμενη εγκεκριμένη Πολιτική και να υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση.

IX. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να παρεκκλίνει από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, σε βαθμό που δεν επηρεάζεται η γενικότερη οικονομική πολιτική της Εταιρείας εφόσον: α) συντρέχουν εξαιρετικές περιστάσεις που δικαιολογούν την εν λόγω παρέκκλιση, β) οι εν λόγω περιστάσεις καθιστούν την παρέκκλιση αναγκαία για την μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διατήρηση της βιωσιμότητάς της. Τα στοιχεία ως προς τα οποία επιτρέπεται παρέκκλιση είναι αποκλειστικά και μόνο όσα παρατίθενται στο κεφάλαιο V της παρούσας, αναφορικά με τις αποδοχές των εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η εν λόγω παρέκκλιση θα πρέπει να δικαιολογείται εγγράφως και επαρκώς στην σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των προαναφερθέντων στοιχείων, και να γνωστοποιείται στην αμέσως επόμενη Γενική Συνέλευση.

X. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία της Γενικής Συνέλευσης που την ενέκρινε και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας, δημοσιεύονται και παραμένουν διαθέσιμα στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας www.karelia.gr τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα η εν λόγω Πολιτική Αποδοχών ισχύει.

XI. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών αρχίζει από την 01η Ιανουαρίου 2019, με την επιφύλαξή της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Ως προς την διάρκειά της ισχύουν τα αναφερόμενα στο κεφάλαιο VIII της παρούσας.