



ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ & ΥΙΟΣ Α.Ε.

Ideas at work

ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ & ΥΙΟΣ Α.Ε

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
2025

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	3
4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	4
5. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ	5
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ- ΕΦΑΡΜΟΓΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ- ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ.....	5
7. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	6
8. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ	6

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική Αποδοχών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία προκειμένου να βρίσκεται σε συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο στην Ελλάδα.

Η παρούσα πολιτική αποδοχών καταρτίστηκε σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του Νόμου 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των Ανωνύμων Εταιρειών».

Ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από την Γενική Συνέλευση των μετόχων, εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών επί τη βάση των οποίων καταρτίστηκε και είναι ανηρτημένη στην ιστοσελίδα της εταιρείας www.yalco.gr.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών εμπίπτουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και, αν υπάρχουν, διοικητικά στελέχη τα οποία έχουν ουσιώδη επιρροή ή καίρια διοικητική θέση όπως ο γενικός και ο αναπληρωτής γενικός διευθυντής της Εταιρείας. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, όπου γίνεται αναφορά σε εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, νοείται ότι συμπεριλαμβάνονται και οι ρόλοι του γενικού και του αναπληρωτή γενικού διευθυντή της Εταιρείας αν υπάρχουν, είτε είναι και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είτε όχι.

3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών έχει σχεδιαστεί με τρόπο ώστε να είναι δίκαιη αναφορικά με τις συνθήκες αποδοχών όλων των εργαζομένων της Εταιρίας και αποσκοπεί στην εναρμόνιση των συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών με τους στρατηγικούς μακροπρόθεσμους στόχους και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας καθώς επίσης με τα συμφέροντα των Μετόχων.

Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής Αποδοχών και με στόχο την προσέλκυση και παραμονή συμβούλων που θα μεγιστοποιούν τις αξίες της εταιρείας προς εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων, αλλά και για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της λήφθηκαν υπόψη το μέγεθος της Εταιρείας, η πολυπλοκότητα του επιχειρείν, η διοικητική αυτονομία και ο βαθμός ανεξαρτησίας στον τρόπο λειτουργίας, το σύνολο του αριθμού εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση, το εύρος ευθύνης, τα επίπεδα αποδοχών στην ευρύτερη αγορά εργασίας (όπως αυτά προκύπτουν από σχετικές έρευνες αποδοχών), τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Η Πολιτική Αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας παρέχοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερής αμοιβής που δεν οδηγεί σε υπέρμετρη εξάρτηση από τις μεταβλητές αποδοχές και στην ανάληψη αδικαιολόγητου κινδύνου, ώστε να

εστιάζουν στη δημιουργία βιώσιμης μακροπρόθεσμης αξίας, ενώ παράλληλα δεν περιλαμβάνει καμία μεταβλητή αμοιβή για τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να διασφαλίσει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων καθώς και για να υπάρχει η δυνατότητα να κρίνουν αποφάσεις της Διοίκησης που εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνου με αντίκτυπο στην Εταιρεία. Για τον προσδιορισμό του ύψους των σταθερών αποδοχών των Μη Εκτελεστικών Μελών λαμβάνονται υπόψιν οι απαιτούμενες δεξιότητες, γνώσεις και η εμπειρία των μελών καθώς και η χρονική δέσμευση που απαιτούν τα καθήκοντα των Μη Εκτελεστικών Μελών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο περιοδικά ενημερώνεται για την δομή των αποδοχών και τις πρακτικές που ακολουθεί η εταιρεία , λαμβάνοντας υπ' όψιν τις τρέχουσες εξελίξεις για την κατάρτιση και επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών.

4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική καλύπτει κάθε είδους αποδοχή καθώς και παροχές που μπορεί να καταβάλλονται στα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Ειδικότερα:

Οι μορφές των αποδοχών που δύναται να καταβληθούν δυνάμει της Πολιτικής προς εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη απεικονίζονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα:			
	Συνιστώσες Αμοιβών		
	Σταθερή Ετήσια Αμοιβή μέλους Δ.Σ.	Αμοιβή ανά συνεδρίαση	Αμοιβή από μισθωτή εργασία
Εκτελεστικά Μέλη	✓	✓	✓
Μη εκτελεστικά Μέλη	✓	✓	

4.1. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν σταθερή μηνιαία αμοιβή για υπηρεσίες που παρέχουν με βάση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προς την εταιρεία και αμοιβή για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ως και λοιπές οικιοθελείς παροχές όπως ενδεικτικά χρήση εταιρικού αυτοκινήτου, ασφαλιστήρια συμβόλαια ζωής. Επίσης, λαμβάνουν και σταθερές ετήσιες αμοιβές για υπηρεσίες πέραν των προαναφερθέντων υπηρεσιών προς την εταιρεία.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσης, η Εταιρεία διατηρεί σύμβαση με ένα εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα βασικά στοιχεία της σύμβασης αυτής , σύμφωνα με την περ. ζ) της παρ. 1 του άρθρου 111 του ν. 4548/2018, είναι τα εξής:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΜΕΛΟΥΣ : Διευθύνων Σύμβουλος

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : Αορίστου χρόνου

ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ : Καμία

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ : Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ : Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ :Τη νόμιμη αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

Οι αμοιβές καταβάλλονται με κατάθεση του ποσού σε τραπεζικό λογαριασμό, κάθε μήνα και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Δεν καταβάλλονται στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ μεταβλητές αποδοχές.

4.2. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. λαμβάνουν αποζημίωση ανάλογη με τον χρόνο απασχόλησής τους , τα καθήκοντά τους και τη συμμετοχή τους σε επιτροπές ως εξής.

- Σταθερή μηνιαία αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο Δ.Σ. και την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ορίζεται ανώτατο όριο στις αμοιβές τους, ενώ δεν προβλέπεται μείωση των αμοιβών τους σε περίπτωση μη προσέλευσης στις συνεδριάσεις, καθώς αυτό εξετάζεται στο πλαίσιο της καταλληλότητας του μέλους για τη θέση.

- Εφάπαξ σταθερή αμοιβή ανά συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις των Επιτροπών στις οποίες συμμετέχουν. Εάν ένα μέλος συμμετέχει σε περισσότερες από μια επιτροπές, τότε δικαιούται να λαμβάνει πρόσθετη αμοιβή μόνο από μια επιτροπή (την υψηλότερη).

Η αποζημίωση αυτή εγκρίνεται από την Γενική Συνέλευση, μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου .

Στα ανεξάρτητα μέλη δεν χορηγούνται άλλες παροχές.

5. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η Γενική Συνέλευση των μετόχων μπορεί να επιτρέπει προκαταβολή αμοιβής ως την σύγκληση της επόμενης Γενικής Συνέλευσης.

Η προκαταβολή αυτή τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη Τακτική Γενική Συνέλευση.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ- ΕΦΑΡΜΟΓΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ- ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗ

Οι αρχές της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών τίθενται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τέσσερα έτη εκτός εάν η Γενική Συνέλευση στο χρονικό αυτό διάστημα αποφασίσει την τροποποίησή της.

Η Επιτροπή Αμοιβών είναι αρμόδια για τον έλεγχο εφαρμογής και την περιοδική αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών με τρόπο που να εξασφαλίζει σεβασμό των αρχών της διαφάνειας και της εταιρικής διακυβέρνησης και ενημερώνει σχετικά το Δ.Σ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι δυνατό σε εξαιρετικές περιστάσεις να εφαρμόζει παρέκκλιση από τις ισχύουσες πολιτικές αποδοχών, εφ' όσον αυτό είναι αναγκαίο για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εταιρείας ή για την διασφάλιση της βιωσιμότητάς της. Στην περίπτωση αυτή έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της παραγράφου 2ζ του άρθρου 112 με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Η έγκριση και η αναθεώρηση της Πολιτικής λαμβάνει χώρα με την ακόλουθη διαδικασία:

Η Επιτροπή υποβάλει προς έγκριση τη [νέα] Πολιτική στο Δ.Σ. της Εταιρείας. Κατόπιν της εγκρίσεως της από το Δ.Σ., η [νέα] Πολιτική υποβάλλεται προς ψήφιση στη Γ.Σ..

Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική. Σε περίπτωση κατά την οποία η Γ.Σ. δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική, η Εταιρεία συνεχίζει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. μόνο, σύμφωνα με την Πολιτική και υποβάλει αναθεωρημένη Πολιτική προς έγκριση από την επόμενη Γ.Σ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών, εφ' όσον τούτο κρίνεται αναγκαίο σύμφωνα με τις προτάσεις της Επιτροπής, τις εξελίξεις της αγοράς και τις κατηγορίες των στελεχών της εταιρείας που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Στην περίπτωση αυτή η Πολιτική Αποδοχών τίθεται εκ νέου σε έγκριση από την Γενική Συνέλευση.

7. ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η Πολιτική μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της Γ.Σ. υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα είναι σε ισχύ σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

8. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ

Η έγκριση της Πολιτικής δεν επηρεάζει τυχόν δεσμεύσεις της Εταιρείας που έχουν συναφθεί με το ΔΣ πριν από την έναρξη ισχύος της και οι οποίες παραμένουν πλήρως ισχυρές μετά την έγκριση της Πολιτικής. Στοιχεία τυχόν σχετικών πληρωμών θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, εφόσον προκύψουν.