

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Δεκέμβριος 2020

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2.	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
3.	ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	3
3.1	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΞΙΑΣ ΣΕ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΗ ΒΑΣΗ	3
3.2	ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	3
3.3	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ.....	4
3.4	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	4
3.5	ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	4
3.6	ΑΠΟΦΥΓΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	4
4.	ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	4
5.	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	5
6.	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	5
7.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	5
8.	ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	6

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- 1.1 Η Εταιρεία «COSTAMARE PARTICIPATIONS PLC» θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών (η «**Πολιτική**») σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις του Περί Εταιρειών Νόμου Κεφ. 113 που ενσωματώνει την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 σχετικά με τα Δικαιώματα των Μετόχων, με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων. Σκοπός της Πολιτικής είναι η προώθηση της βιωσιμότητας και των μακροπρόθεσμων προοπτικών της λειτουργίας της Εταιρείας και η ενίσχυση της διαφάνειας.
- 1.2 Η παρούσα Πολιτική στηρίζεται στις βέλτιστες πρακτικές για τις εισηγμένες εταιρείες και αντικατοπτρίζει τις τρέχουσες διευθετήσεις για τις αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία και τις ισχύουσες Πολιτικές της Εταιρείας.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

- 2.1 Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα κατωτέρω πρόσωπα («Καλυπτόμενα Πρόσωπα»):
- Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου
 - Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου (εάν υπάρχει)
 - Διευθύνων Σύμβουλος (εάν υπάρχει)
 - Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
- 2.2 Ως «αποδοχές» νοούνται οι οποιασδήποτε μορφής αμοιβές και παροχές λαμβάνουν τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, άμεσα ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων επιχειρήσεων, σε αντάλλαγμα των παρεχόμενων από αυτά επαγγελματικών υπηρεσιών μέσω εξαρτημένης ή μη σχέσης εργασίας, όπως μισθοί, προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές, μεταβλητές αποδοχές ή παροχές που εξαρτώνται από τις επιδόσεις του εργαζομένου ή από συμβατικούς όρους, εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές και πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης. Οι αποδοχές δύνανται να αποτελούνται από στοιχεία άμεσα εκπεφρασμένα σε νομισματική αξία, όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης κλπ., καθώς επίσης και από λοιπά στοιχεία πρόσθετων παροχών όπως κάλυψη υγειονομικής περίθαλψης, εκπτώσεις, χρήση αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κλπ.

3. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

3.1 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΞΙΑΣ ΣΕ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΗ ΒΑΣΗ

Η Πολιτική διασφαλίζει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα με βάση το επιχειρησιακό της σχέδιο, ούτως ώστε να συνεχίσει να δημιουργεί αξία για τους πελάτες, τους Μετόχους, τους εργαζόμενους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

3.2 ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η Εταιρεία διαμορφώνει την Πολιτική κατά τρόπο ώστε να προσελκύει σε μακροπρόθεσμη βάση στελέχη με υψηλές δυνατότητες, να τους δίνει κίνητρα και να τους διατηρεί στην υπηρεσία της, διασφαλίζοντας την ορθή εταιρική διακυβέρνηση και προωθώντας τις αξίες της.

3.3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η Πολιτική Αποδοχών ενθαρρύνει την ορθή και συνετή διαχείριση κινδύνων, δίνοντας κίνητρα για την επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων, χωρίς να ενθαρρύνει την υπέρμετρη ανάληψη κινδύνων. Διαμορφώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται τα επίπεδα ρευστότητας που είναι απαραίτητα για τις δραστηριότητες της Εταιρείας και να μη δημιουργούνται στρεβλά κίνητρα, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση του νόμου και να θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της Εταιρείας.

3.4 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΥΝΔΕΔΕΜΕΝΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Το σχήμα αποδοχών ορισμένων στελεχών (με εκτελεστικό ρόλο) δύναται να περιλαμβάνει πέρα από τις σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες, διασφαλίζοντας τη σαφήνεια, συνοχή και συνέπεια προς τη στρατηγική της Εταιρείας, ενώ ενθαρρύνει και επιβραβεύει την εξαιρετική απόδοση.

3.5 ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Οι αποδοχές και παρόμοια κίνητρα δεν βασίζονται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σε ποσοτικά κριτήρια, αλλά λαμβάνουν επίσης υπόψη τα κατάλληλα ποιοτικά κριτήρια που αντικατοπτρίζουν τη συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

3.6 ΑΠΟΦΥΓΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Η Πολιτική είναι σχεδιασμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να μη δημιουργούν σύγκρουση συμφερόντων ή κίνητρο που να μπορεί να οδηγήσει τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα να ευνοούν τα δικά τους συμφέροντα ή αλλότρια συμφέροντα σε βάρος των συμφερόντων της Εταιρείας και των Επενδυτών της.

4. ΔΟΜΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

- 4.1 Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να λαμβάνουν αποδοχές για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και στις Επιτροπές του.
- 4.2 Οι αποδοχές διαμορφώνεται κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζει ότι το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών εξυπηρετούν τις βασικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών, όπως η μεγιστοποίηση της απόδοσης, και παράλληλα προωθούν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της Εταιρείας αποτελώντας συνάρτηση τόσο της απόδοσης και των δυνατοτήτων των Καλυπτόμενων Προσώπων, όσο και των αμοιβών αντίστοιχων θέσεων, ρόλων και ειδικοτήτων της εγχώριας αγοράς, ώστε να προσελκύονται αξιόλογα στελέχη και να παραμένουν και εξελίσσονται στην Εταιρεία, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας σημαντικές θέσεις στην Εταιρεία.
- 4.3 Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των αποδοχών των Καλυπτόμενων Προσώπων είναι ενδεικτικά: το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, το εύρος ευθύνης της θέσης εργασίας, η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης (potential), η βαρύτητα της θέσης στην αγορά εργασίας, οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης, η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας, η διατήρηση και παραμονή των προσώπων με δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες στην Εταιρεία, τυχόν παράλληλη απασχόλησή τους σε συνδεδεμένη εταιρεία το κλίμα που ισχύει στην οικονομία, καθώς και εξελίξεις σχετικά με την εργατική νομοθεσία.

5. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 5.1 Τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν σε κάθε περίπτωση ετήσια σταθερή αμοιβή που αφορά στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και στις συνεδριάσεις των Επιτροπών του.
- 5.2 Η αμοιβή αυτή δεν συνδέεται με την απόδοση της Εταιρείας και αντικατοπτρίζει τον χρόνο ενασχόλησής τους με την Εταιρεία καθώς και το εύρος των καθηκόντων και ευθυνών τους.

6. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- Η αμοιβή των Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον δοθεί, δύναται να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της Εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία και διατήρηση μακροπρόθεσμης αξίας στην Εταιρεία.
- 6.2 Το σύνολο των αποδοχών, εφόσον δοθούν, δύναται να περιλαμβάνει σταθερά και, κατά περίπτωση, μεταβλητά μέρη για να εξασφαλίσει την σύνδεση των αποδοχών με την βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα της Εταιρείας. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες εξισορροπούνται κατάλληλα, και ότι η σταθερή συνιστώσα αντιπροσωπεύει σημαντικό ποσοστό των συνολικών αποδοχών. Η αναλογία σταθερών και μεταβλητών αποδοχών λαμβάνει υπόψη της και τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων.

7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- 7.1 Η διαδικασία που ακολουθείται για την υποβολή της πολιτικής αποδοχών προς έγκριση τη Γενική Συνέλευση έχει ως ακολούθως:
- Η Επιτροπή Αποδοχών καταρτίζει σχέδιο Πολιτικής Αποδοχών, αφού ληφθούν υπόψη οι θέσεις του Επικεφαλής του Εσωτερικού Ελέγχου, και υποβάλλει στο Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας προς έγκριση την προτεινόμενη Πολιτική, το οποίο και είναι υπεύθυνο για την αξιολόγησή της.
 - Η Πολιτική υπόκειται τελικά σε έγκριση από το ίδιο το Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.
 - Το Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνει την Πολιτική και την υποβάλλει την προς ψήφιση στην Γενική Συνέλευση. Η ψήφος των μετόχων είναι δεσμευτική, ενώ τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία κατέχουν παράλληλα την ιδιότητα του μετόχου δεν συμμετέχουν στη ψηφοφορία της Γενική Συνέλευσης για την έγκριση της Πολιτικής ούτε υπολογίζονται για τον σχηματισμό της απαρτίας και της πλειοψηφίας.
 - Κατόπιν της έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η Πολιτική δημοσιεύεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.
- 7.2 Η Επιτροπή Αποδοχών σε ετήσια βάση επανεξετάζει την Πολιτική, ως προς τη συμμόρφωσή της με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο καθώς και την εν γένει στρατηγική της Εταιρείας, ώστε κατά την αξιολόγηση των μηχανισμών που έχουν υιοθετηθεί για την ευθυγράμμιση της Πολιτικής με τους κινδύνους, να λαμβάνονται υπόψη όλα τα είδη των κινδύνων, η ρευστότητα και η κεφαλαιακή επάρκεια της Εταιρείας και εισηγείται διορθωτικές ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστώνει αδυναμία υλοποίησης της Πολιτικής που έχει διαμορφωθεί ή αποκλίσεις ως προς την εφαρμογή της.

8. ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

- 8.1 Το Διοικητικού Συμβουλίου καταρτίζει και δημοσιεύει ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία παρέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Στην ετήσια Έκθεση Αποδοχών περιλαμβάνονται οι αμοιβές που λαμβάνει κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την Έκθεση Αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα.
- 8.2 Η Έκθεση Αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας για χρονικό διάστημα πέντε ετών από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.