ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ
ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε. & ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Κετεντζιάν Ιωάννης
Τηλέφωνο : 210-3893519
FAX : 210-3838981
E-mail : ketentzian@gge.gr

Αθήνα, 18.07.2019
Αρ. Πρωτ.: 1596181

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ»**.

Ανακοινώνεται ότι την 18.07.2019 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης **1795846** η από 28.06.2019 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ» με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 582101000 (πρώην Αρ. ΜΑΕ 18563/06/Β/88/14), σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε ομόφωνα η Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εκτελεστικά και μη), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (ενός ή/και περισσοτέρων εφόσον υφίστανται), των Εντεταλμένων Συμβούλων και του τυχόν Αναπληρωτή τους, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

(κ.α.α.)

Δημήτριος Φούντας

FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ

ΘΕΣΗ ΤΖΗΜΑ –194 00 ΚΟΡΩΠΙ ΑΤΤΙΚΗΣ

Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 582101000

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όπως εγκρίθηκε από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων

της 28.06.2019

ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

I. Εισαγωγή 3
II. Σκοπός – Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών 3
III. Πεδίο εφαρμογής 5
IV. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών 5
Α. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 5
Β. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 9
Γ. Λοιπά πρόσωπα 10
V. Έγκριση - αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών 10
VI. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών 10
VII. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών – Έκθεση αποδοχών 11
VIII. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών 11

I. Εισαγωγή

i. Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ» και το διακριτικό τίτλο «FLEXOPACK Α.Ε.» (καλούμενη εφεξής χάριν συντομίας ως «Εταιρεία»), επί σκοπώ συμμόρφωσης 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 17ης Μαΐου 2017, προέβη στην κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών, η οποία εγκρίθηκε ομόφωνα στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, που συνεκλήθη την 28η Ιουνίου 2019, από μετόχους εκπροσωπούντες το 84,26% επί του συνόλου των μετοχών και των ισαρίθμων δικαιωμάτων ψήφου της Εταιρείας.

ii. Η Πολιτική Αποδοχών καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή ***των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των ανεξαρτήτων μελών αυτού***, προκειμένου με τον τρόπο αυτό να διασφαλισθεί η ορθότητα, η καταλληλότητα, το εύλογο , το δίκαιο και η αναλογικότητα των καταβαλλομένων αμοιβών και λοιπών παροχών και να αποφευχθούν τυχόν επηρεασμοί ψυχολογικού περιεχομένου.

iii. Η εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου και έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο, ώστε αφενός μεν να είναι δίκαιη αφετέρου δε να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές και την επιβράβευση των προσώπων με την κερδοφορία, την επάρκεια κεφαλαίων, την ανταγωνιστικότητα και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη της Εταιρείας, με γνώμονα την μεγιστοποίηση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας και την βέλτιστη προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος.

II. Σκοπός – Αντικείμενο της πολιτικής αποδοχών

i. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι:
α. η θέσπιση των βασικών κανόνων, αρχών και εν γένει κατευθυντήριων γραμμών, που ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τυχόν μη μέλη αυτού που συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας (πχ. Επιτροπή Ελέγχου).
β. η προσήκουσα εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο,

γ. η διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα, το βαθμό απασχόλησης, τις ευθύνες και την απόδοση των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται,

δ. η 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 Αποδοχών είναι η προαγωγή των αξιών, της κουλτούρας και των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας καθώς και η ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων, προκειμένου να επιτυγχάνεται η εναρμόνιση με τις πρακτικές της αγοράς και να αποφεύγεται η ανάληψη υπερβολικών κινδύνων και η σύγκρουση συμφερόντων.

ii. Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών:

α. παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση νέων καθώς και τη διατήρηση ικανών στελεχών με υψηλή θεωρητική κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, επί σκοπώ ενίσχυσης και μεγιστοποίησης της οικονομικής αξίας της Εταιρείας,

β. διασφαλίζει την παροχή ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών, προσαρμοσμένων στις συνθήκες της αγοράς εντός της οποίας δραστηριοποιείται η Εταιρεία,

γ. συμβάλλει στη διασφάλιση της κεφαλαιακής επάρκειας και της ρευστότητας της Εταιρείας,

δ. προάγει την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας,

ε. ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια και

στ. ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των μετόχων και ενδιαφερομένων μερών (stakeholders).

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

α. το μέγεθος και την λειτουργική οργάνωση της Εταιρείας και

β. τη φύση, την κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων αυτής.

Βασική αρχή στην οποία στηρίχθηκε η Διοίκηση της Εταιρείας κατά τη διαδικασία κατάρτισης και σύνταξης της Πολιτικής Αποδοχών υπήρξε η υιοθέτηση εκ μέρους της απλής μεν, ευέλικτης δε Πολιτικής Αποδοχών και η αποφυγή περίπλοκων και μεταβλητών κριτηρίων κατά τον καθορισμό των καταβαλλόμενων αποδοχών.

Η ύπαρξη σαφούς, εύληπτης και επαρκώς προσδιορισμένης Πολιτικής Αποδοχών αποβαίνει καθοριστικής 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.

iv. Η Πολιτική Αποδοχών συνδέεται με την Πολιτική Ανθρωπίνου Δυναμικού μέσω των συστημάτων:

- Αξιολόγησης της απόδοσης (Performance Management) που περιλαμβάνει την επίτευξη οικονομικών και μη οικονομικών στόχων σε ετήσια βάση (βραχυπρόθεσμοι στόχοι) και την επίτευξη μακροπρόθεσμων στρατηγικών στόχων της Εταιρείας,
- Προσέλκυσης, Επιλογής και Παραμονής των στελεχών (Attract, Select & Retain),
- Εξέλιξης σταδιοδρομίας (Career & Development Management),
- Διαχείρισης δεξιοτήτων (Talent Management).

III. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται **στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου** (εκτελεστικών και μη, με τις κατωτέρω αναφερόμενες διαφοροποιήσεις), συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου (ενός ή/και περισσοτέρων, εφόσον υφίστανται), των Εντεταλμένων Συμβούλων και του τυχόν Αναπληρωτή τους, ενώ δεν εφαρμόζεται σε ανώτερα ή ανώτατα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας.

Εφαρμόζεται ως προελέχθη και σε μη μέλη του ΔΣ που έχουν ορισθεί και συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας (ενδεικτικώς στην Επιτροπή Ελέγχου)

IV. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών

Α. Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Αποδοχές εκτελεστικών μελών

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται:

α. σταθερές αποδοχές και

β. μεταβλητές αποδοχές.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταλαμβάνουν τη θέση του Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου, του Αντιπροέδρου και Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου, της Υπεύθυνης Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού και της Υπεύθυνης Ενημέρωσης Επενδυτικού Κοινού.

1.1 Σταθερές αποδοχές

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

α. βασίζεται σε προκαθορισμένα κριτήρια,

β. συνάδουν με το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας και αρχαιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,

γ. είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,

δ. χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,

ε. είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών,

στ. η καταβολή αυτών δεν δύναται να μειωθεί, ανασταλεί ή ακυρωθεί από την Εταιρεία,

ζ. δεν εξαρτώνται από επιδόσεις ή εκπλήρωση στόχων.

1.1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

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

α. οι αμοιβές που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές),

β. οι αποζημιώσεις για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τη λήψη αποφάσεων,

γ. οι παροχές σε είδος καταβαλλόμενες από ελευθεριότητα της Εταιρείας (ενδεικτικώς χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/κάρτας καυσίμων, παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, χρήση καθορισμένου αριθμού αεροπορικών εισιτηρίων, δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών ως μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το ύψος του ετήσιου κόστους των παροχών σε είδος δε δύναται να υπερβαίνει κατ' ανώτατο όριο ποσοστό 20 % των ετήσιων σταθερών αποδοχών εκάστου εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται μέσω της Διεύθυνσης Προσωπικού (Τμήμα Μισθοδοσίας) της Εταιρείας.

1.1.3 Οι συνιστώσες που συνυπολογίζονται κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι:

- το ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η εν γένει θεωρητική κατάρτιση,
- η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία,
- η βαρύτητα και το εύρος ευθύνης της θέσης,
- η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης,

- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις της θέσης,
- η ισορροπία των μισθών εντός της Εταιρείας
- τα επίπεδα αποδοχών και οι μισθολογικές-εργασιακές συνθήκες στην ευρύτερη αγορά εργασίας,
- η ανάγκη για προσέλκυση, διατήρηση και παραμονή στην Εταιρεία προσώπων με γνώσεις, δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες,
- το κλίμα που κρατεί στην εγχώρια αγορά και οικονομία,
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας,
- τυχόν ειδικοί όροι υφιστάμενης σύμβασης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου)/σύμβασης παροχής υπηρεσιών/σύμβασης έμμισθης εντολής,
- δεδομένα που προκύπτουν από την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας

1.1.4 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών που λαμβάνουν τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
Για το λόγο αυτό πρέπει να διασφαλίζουν ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο στα εν λόγω φυσικά πρόσωπα, να είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με συγκρίσιμες επιχειρήσεις (πχ. επιχειρήσεις που ασκούν παρόμοια δραστηριότητα και των οποίων οι μετοχές είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά) και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να καθίσταται δυνατή η προσέλκυση αξιόλογων συμβούλων που επιθυμούν να παραμείνουν και να εξελιχθούν εντός της Εταιρείας, διασφαλίζοντας τη διαδοχή και καλύπτοντας καίριες και σημαντικές θέσεις.
Αυτονόητο είναι ότι δύναται να προβλέπονται υψηλότερες αποδοχές για Συμβούλους με εξειδικευμένους ρόλους, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας, ή είναι περιπτώσεις ιδιαίτερης εμπειρίας και εξαιρετικής απόδοσης.

1.1.5 Η Εταιρεία 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. λοιπά προγράμματα παροχής κινήτρων.
Η θέσπιση τέτοιων προγραμμάτων ανήκει στην αρμοδιότητα του αρμοδίου κατά νόμο εταιρικού οργάνου (Γενική Συνέλευση ή Διοικητικό Συμβούλιο) και κατά κανόνα (εάν και όταν θεσπίζεται) αφορά στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τους Διευθυντές και το προσωπικό της Εταιρείας καθώς και συνδεδεμένων με αυτή νομικών προσώπων.

1.1.6 Ειδικές περιπτώσεις

α. 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.

β. μεταβολή στον έλεγχο της Εταιρείας

Σε περίπτωση μεταβολής στον έλεγχο της Εταιρείας, λόγω εξαγοράς, διάσπασης, συγχώνευσης, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται κατά τη διακριτική του ευχέρεια να αποφασίσει την καταβολή προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημίωσης ή άλλης παροχής, προσδιορίζοντας ταυτόχρονα το ύψος και το χρόνο καταβολής αυτής.

1.2 Μεταβλητές αποδοχές (bonus)

Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη των στόχων τόσο του εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου , όσο και της ίδιας της Εταιρείας και αποτελούν βασικό συστατικό της Πολιτικής της, η οποία προσανατολίζεται στην απόδοση.

Με την προϋπόθεση επίτευξης συγκεκριμένων εταιρικών στόχων κερδοφορίας, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να προτείνει την καταβολή μεταβλητών αποδοχών ως παρακίνηση για υψηλότερες επιδόσεις. Οι αναφερόμενοι στόχοι μπορεί να καθορίζονται και να αναθεωρούνται κάθε χρόνο σε συνάρτηση με τον ετήσιο προϋπολογισμό και το επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρεία, όπερ σημαίνει ότι η καταβολή μπορεί να μην λάβει χώρα σε περίπτωση που η Εταιρεία δεν επιτύχει ικανοποιητική κερδοφορία ή επίτευξη συγκεκριμένου ποσοστού αναφορικά με την αύξηση του κύκλου εργασιών κλπ.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και συνδέονται με τους βραχυπρόθεσμους ατομικούς στόχους καθώς και τους μακροπρόθεσμους στρατηγικούς στόχους.

Για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η αποτελεσματική οργάνωση και προγραμματισμός των εργασιών, η αξιολόγηση στόχων και η ικανότητα ορθής προτεραιοποίησης, η εξεύρεση κατάλληλων, αποτελεσματικών, ή/και καινοτόμων λύσεων, η άμεση διαχείριση κρίσεων, η ακριβόχρονη τήρηση χρονοδιαγραμμάτων, η συνέπεια, η αποτελεσματικότητα, το πνεύμα συνεργασίας και η ευελιξία κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών πραγματοποιείται σε χρήμα και δύναται να συνίστανται σε συμμετοχή στα κέρδη της Εταιρείας.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποτυπώνονται ως ποσοστό των ετήσιων σταθερών αποδοχών.

Ωστόσο, σε καμία περίπτωση το ύψος των μεταβλητών ποσοστών δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό 100% των ετησίων σταθερών αποδοχών ενός εκάστου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι στόχοι απόδοσης της Εταιρείας τίθενται στην έναρξη εκάστης εταιρικής χρήσεως με συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης και της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών.

Στο τέλος του οικονομικού έτους αξιολογείται από τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου η απόδοση των εκτελεστικών μελών αυτού και εξετάζεται η επίτευξη των τεθέντων στόχων, λαμβανομένου πάντοτε υπόψη του εκάστοτε διαμορφωθέντος οικονομικού περιβάλλοντος και των συνθηκών της αγοράς. Για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών και το ύψος αυτών αποφασίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σε ειδική συνεδρίαση, επί την βάσει της ως άνω αξιολόγησης .
Η Εταιρεία δεν μπορεί να ζητήσει την επιστροφή μεταβλητών αποδοχών που έχουν καταβληθεί.

Β. Μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών

Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.
Οι αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σε μετρητά και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.
Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ σε αυτά μπορούν να χορηγηθούν και πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την επίτευξη στόχων της Εταιρείας, εντός του αυτού πλαισίου ποσοτικών περιορισμών που ισχύουν και για τα εκτελεστικά μέλη.
Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται υπόψη η πολυπλοκότητα-ευρύτητα του έργου τους, ο βαθμός της εμπειρίας και των τυχόν ειδικών γνώσεων που διαθέτουν, ο χρόνος απασχόλησης τους, η τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. Επιτροπή Ελέγχου), ο αριθμός των συνεδριάσεων στις οποίες συμμετέχουν κλπ.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν συμμετέχουν σε καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων, εκτός εάν υπάρξει ειδική απόφαση του αρμοδίου εταιρικού οργάνου.
Τυχόν δαπάνες για έξοδα παράστασης, μετακίνησης, διαμονής και σίτισης σε σχέση με την εκπλήρωση των καθηκόντων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.
Ειδικά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προσήκουσα είσπραξη των αμοιβών και αποζημιώσεών τους υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Εταιρεία οιοδήποτε τυχόν δικαιολογητικό ζητηθεί προς απόδειξη της πλήρωσης εκ μέρους αυτών των κριτηρίων που τίθενται στον νόμο για τον χαρακτηρισμό τους ως ανεξάρτητων μελών.

Γ. Λοιπά πρόσωπα

Είναι δυνατό να οφείλονται αμοιβές σε άτομα που είναι μέλη ή πρόεδροι των Επιτροπών της Εταιρείας (πχ Επιτροπή Ελέγχου), αλλά δεν αποτελούν μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας. Οι εν λόγω αμοιβές θα καθορίζονται από το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο , τις γνώσεις και την εμπειρία του ατόμου, καθώς και οποιουσδήποτε άλλους παράγοντες, τους οποίους το εν λόγω όργανο θεωρεί σχετικούς

V. Έγκριση - αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών

i. Η πολιτική αποδοχών που καταρτίσθηκε, όπως ήδη αναφέρθηκε στην αρχή του παρόντος, με την επιμέλεια της Διοίκησης και δη των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, επί σκοπώ διασφάλισης της αντικειμενικότητας των καταβαλλόμενων αποδοχών, εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας και το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας είναι δεσμευτικό.

ii. Σε περίπτωση επέλευσης ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών (οικονομικών, εργασιακών κλπ) βάσει των οποίων καταρτίσθηκε η συγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, η Διοίκηση της Εταιρείας υποχρεούται να υποβάλει την Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.
Η Διοίκηση της Εταιρείας παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την εφαρμογή και εν γένει υλοποίηση της εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων πολιτικής αποδοχών και όποτε διαπιστώνει ότι δεν ανταποκρίνεται πλέον στις κρατούσες οικονομικές συνθήκες ή ότι δεν συμβαδίζει με τις πρακτικές της αγοράς και δεν εξυπηρετεί πλέον τα συμφέροντα της Εταιρείας, προβαίνει σε επανεξέταση, αναθεώρηση και τροποποίησή της, η οποία επίσης υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

VI. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών

i. 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 συνεκλήθη την 28η Ιουνίου 2019.

VII. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών – Έκθεση αποδοχών

i. 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, καθόλο το χρονικό διάστημα της διάρκειας 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 αποδοχών 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 ενημερώσεώς των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας.

ii. 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.

VIII. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών

Σε εξαιρετικές ή/και έκτακτες περιστάσεις (οι οποίες δεν ήταν δυνατόν να προβλεφθούν ή προδιαγραφούν κατά την κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών) επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι απολύτως αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας, για τη διασφάλιση της αναπτυξιακής πορείας και την ενίσχυση της βιωσιμότητας αυτής.
Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά κάθε είδους καταβαλλόμενες αποδοχές (σταθερές ή/και μεταβλητές αποδοχές) τόσο των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου , όσο και των μη εκτελεστικών μελών αυτού.