ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

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

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος - Αθήνα
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Βατίστας Κοσμάς
Τηλέφωνο : 210-3893160
e-mail : kvatistas@mindev.gov.gr

Αθήνα, 30-09-2022

Αρ. Πρωτ.: 2720318

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«FRIGOGLASS ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΘΑΛΑΜΩΝ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».**

Την 30-09-2022 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 3079182, η από 08/09/2022 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«FRIGOGLASS ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΘΑΛΑΜΩΝ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 1351401000 (πρώην Αρ. ΜΑΕ 29454/06/Β/93/32), σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η νέα επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών της εν θέματι εταιρείας, διάρκειας τεσσάρων (4) ετών, η οποία επισυνάπτεται στην παρούσα ανακοίνωση.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

Πολιτική αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Frigoglass

Ημ/νια Έναρξης Ισχύος:	**8.9.2022**
Έκδοση:	**3**
Υπεύθυνος Σύνταξης:	**Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων & Διοικητικό Συμβούλιο**
Έγκριση:	**Γενική Συνέλευση Μετόχων**
Αποδέκτες Εγγράφου:	**Ενδιαφερόμενα μέρη και επενδυτικό κοινό**

Περιεχόμενα

Εισαγωγή 3

Συνοπτική παρουσίαση της Πολιτικής 3

Κατάρτιση, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής 3

Πώς συνεισφέρει η Πολιτική στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας 4

Πώς έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας κατά την κατάρτιση της Πολιτικής 5

Η πολιτική αποδοχών για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου 6

Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική 10

Συμβάσεις και αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης του Εκτελεστικού Μέλους 10

- Σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους και τερματισμός της συνεργασίας 10
- Καθεστώς μεταβλητών αποδοχών 11

Προσλήψεις και προαγωγές 11

Η πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 12

Εκλογή και λήξη της θητείας των Μη Εκτελεστικών Μελών της Εταιρείας 13

Καθορισμός κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020 13

Πολιτική αναφορικά με διορισμούς σε τρίτες εταιρείες 14

Προϋπάρχουσες συμφωνίες 14

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής η «Πολιτική») εγκρίθηκε δυνάμει της από 8 Σεπτεμβρίου 2022 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Frigoglass A.B.E.E. (στο εξής η «Εταιρεία»), αντικαθιστά την πολιτική αποδοχών που εγκρίθηκε δυνάμει της από 14 Δεκεμβρίου 2021 απόφασης της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας και έχει τετραετή ισχύ με έναρξη από την ημερομηνία της ανωτέρω απόφασης (στο εξής η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός εάν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα κατόπιν άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης λόγω σημαντικών μεταβολών των συνθηκών βάσει των οποίων συντάχθηκε. Η Πολιτική συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ για τα δικαιώματα των μετόχων[1] όπως έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τον Ν. 4548/2018, τη νομοθεσία για την εταιρική διακυβέρνηση (Ν. 4706/2020) και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (έκδοση Ιουνίου 2021) που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.

Συνοπτική παρουσίαση της Πολιτικής

Η Πολιτική καθορίζει τις αποδοχές όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (από κοινού τα «Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου») και αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι η Frigoglass A.B.E.E. αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της με βάση το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας που αποσκοπεί στη συνέχιση της κερδοφορίας της Εταιρείας, στη διαφοροποίησή της σε σχέση με άλλες ανταγωνιστικές εταιρείες και στη δημιουργία καινοτόμων λύσεων που βελτιώνουν τη ζωή των εργαζομένων μέσω της ομαδικής εργασίας, της υπευθυνότητας, του ήθους και της αριστείας.

Η Πολιτική αναλύει αφενός (α) τα υφιστάμενα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και αφετέρου (β) τους όρους χορήγησης μελλοντικών αποδοχών στα υφιστάμενα και/ή τα νέα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη Διάρκεια Ισχύος.

Η Πολιτική βασίζεται σε ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για εισηγμένες εταιρείες και καταγράφει τις υφιστάμενες αποδοχές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις ειδικές περιστάσεις καθορισμού αποδοχών εντός της Εταιρείας. Επιπλέον, για την κατάρτιση της Πολιτικής έχουν ληφθεί υπόψη οι διατάξεις του Καταστατικού της Εταιρείας, ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία (έκδοση Ιουνίου 2021) και ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική είναι δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, στη διεύθυνση www.frigoglass.com.

Κατάρτιση, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας (στο εξής η «Επιτροπή») συνεργάστηκε με τα αρμόδια τμήματα της Εταιρείας, στον βαθμό που κρίθηκε σκόπιμο, καθώς και με ανεξάρτητους συμβούλους προκειμένου να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, το περιεχόμενο της οποίας κατόπιν σχετικής εισήγησης εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Καθ' όλη τη Διάρκεια Ισχύος και όπως απαιτείται για την εκπλήρωση του έργου της, η Επιτροπή θα συνεργάζεται με διευθυντικά στελέχη και/ή υπαλλήλους και/ή συνολικά μονάδες και κεντρικά τμήματα της Εταιρείας και θα προσκαλεί τους ανωτέρω να παρευρίσκονται στις συνεδριάσεις της, στον βαθμό που

[1] ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 17ΗΣ ΜΑΪΟΥ 2017

κρίνεται απαραίτητο για συζήτηση και διαβούλευση. Επίσης, η Επιτροπή θα διασφαλίζει ότι κανένα μέλος δεν θα είναι παρόν κατά τις συζητήσεις και αποφάσεις για τις αποδοχές του.

Σε ετήσια βάση, η Επιτροπή εξετάζει εάν η Πολιτική εξακολουθεί να συνάδει πλήρως με την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να προταθούν αλλαγές στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν αποφασίζουν ούτε ευθύνονται για το ύψος των αποδοχών τους. Κάθε τέσσερα χρόνια (ή νωρίτερα εφόσον υπάρξει ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών), κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει την Πολιτική προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, μαζί με τις όποιες τροποποιήσεις κρίνει σκόπιμο τη δεδομένη χρονική στιγμή.

Πώς συνεισφέρει η Πολιτική στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Πρωταρχικό μέλημα της Πολιτικής είναι να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της σύμφωνα με το βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επιχειρηματικό πλάνο της Εταιρείας που αποσκοπεί στη συνέχιση της κερδοφορίας της, στη διαφοροποίησή της σε σχέση με άλλες ανταγωνιστικές εταιρείες και στη δημιουργία καινοτόμων λύσεων που βελτιώνουν τη ζωή των εργαζομένων μέσω της ομαδικής εργασίας, της υπευθυνότητας, του ήθους και της αριστείας.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθού και αμοιβής για ενασχόληση με τις υποθέσεις του Διοικητικού Συμβουλίου– τόσο για τα Εκτελεστικά όσο και τα μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται με γνώμονα την καταβολή δίκαιων και εύλογων απολαβών για το καλύτερο και το καταλληλότερο άτομο για τη συγκεκριμένη θέση, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο ευθύνης καθώς και τη γνώση και την εμπειρία που απαιτείται για να ανταποκριθεί επάξια στις απαιτήσεις της θέσης, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι το ύψος των αποδοχών είναι εύλογο και εντάσσεται πάντα στο πλαίσιο της προάσπισης των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητάς της.

Η Πολιτική προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να εναρμονίσει περισσότερο τα συμφέροντά του με εκείνα της Εταιρείας καθώς τα απαιτούμενα κριτήρια απόδοσης βασίζονται στους δείκτες της μακροπρόθεσμης επιτυχίας και βιωσιμότητας της Εταιρείας.

Η πολιτική αποδοχών για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάλλει στην επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας, την πραγματοποίηση των μακροπρόθεσμων σχεδίων και τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της καθώς:

- παρέχει ένα δίκαιο και κατάλληλο πλαίσιο σταθερών αποδοχών έτσι ώστε να μην δημιουργείται υπερβολική εξάρτηση από μεταβλητές αποδοχές και να αποθαρρύνεται η ανάληψη υπερβολικών κινδύνων εκ μέρους του Εκτελεστικού Μέλους αντίθετα, να ενθαρρύνεται όπως επικεντρωθεί στον στόχο της δημιουργίας μακροπρόθεσμης αξίας
- προσφέρει βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με ισορροπημένο τρόπο ώστε να καθίσταται δυνατή η έμφαση στους βραχυπρόθεσμους στόχους που, με την πάροδο του χρόνου, θα δημιουργήσουν μακροπρόθεσμη αξία, καθώς και στους μακροπρόθεσμους στόχους
- προσφέρει βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με κριτήρια απόδοσης, τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα του Εκτελεστικού Μέλους με τα συμφέροντα των μετόχων
- παρέχει μακροπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές με αντάλλαγμα είτε με τη μορφή τίτλων είτε με τη μορφή μετρητών, με μακροπρόθεσμα κριτήρια απόδοσης, τα οποία εναρμονίζουν τα συμφέροντα του Εκτελεστικού Μέλους με τα συμφέροντα των μετόχων όσον αφορά τη δημιουργία αξίας.

Η Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη ώστε να διασφαλίσει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων των Μη Εκτελεστικών Μελών και στην δυνατότητά τους να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις της διοίκησης όταν συνεπάγονται ανάληψη κινδύνου για την Εταιρεία.

Πώς έχουν ληφθεί υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας κατά την κατάρτιση της Πολιτικής

Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα για την ευρύτερη δομή και τις πρακτικές των αποδοχών των εργαζομένων εντός της Εταιρείας, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση της Πολιτικής. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι οι πρακτικές και η δομή των αποδοχών είναι όσο το δυνατό πιο ομοιόμορφες εντός της Εταιρείας, αναγνωρίζοντας ότι η δομή των αποδοχών για το Εκτελεστικό Μέλος είναι κατ' ανάγκη διαφορετική από αυτήν των κατώτερων ιεραρχικά στελεχών, λόγω της θέσης και της συμβολής του στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων της Εταιρείας.

Επίσης, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται για τις τάσεις των αποδοχών σε όλα τα επίπεδα της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων του μέσου όρου αυξήσεων στις αποδοχές καθώς και τυχόν σχετικά οικονομικά στοιχεία όπως ο πληθωρισμός, ώστε να συνεκτιμηθούν κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών δεν δύνανται να συγκριθούν με τη δομή των αποδοχών των εργαζομένων και του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Η πολιτική αποδοχών για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η πολιτική αποδοχών που ισχύει για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου:

Συνιστώσα και πώς συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Πώς λειτουργεί**	**Ποσοστό και Μέγιστο ποσό**	**Πλαίσιο απόδοσης και ανάκτησης**
Σταθερές αποδοχές Καθιστούν δυνατή την πρόσληψη και τη διατήρηση ικανών στελεχών. Παρέχουν ένα δίκαιο και σταθερό επίπεδο αποδοχών ανάλογο με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητες της συγκεκριμένης θέσης.	Οι αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα σε ετήσια βάση χωρίς όμως να αυξάνονται απαραίτητα. Η πολιτική της Εταιρείας αποσκοπεί στο να καθορίσει επίπεδα αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα αποδοχών άλλων εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους για θέσεις με παρεμφερές αντικείμενο και αρμοδιότητες ώστε να διασφαλιστεί ότι οι σταθερές αποδοχές είναι δίκαιες και ανταγωνιστικές σε σχέση με την υπόλοιπη αγορά εργασίας. Το ύψος των αποδοχών εξαρτάται από: – Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους – Την απόδοση της Εταιρείας – Τη θέση και τις αρμοδιότητες του στελέχους – Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες εντός της Εταιρείας και σε συναφείς οντότητες – Το επίπεδο του πληθωρισμού και το μέσο όρο των αυξήσεων στις διεθνείς αγορές.	Δεν προβλέπεται μέγιστο όριο. Για τον υπολογισμό των ετήσιων αυξήσεων λαμβάνονται υπόψη το ύψος των αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά εργασίας καθώς και η περιοχή στην οποία δραστηριοποιείται το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να καταβάλλονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, μεταξύ άλλων όταν η θέση του συγκεκριμένου στελέχους έχει βαρύνουσα σημασία από πλευράς εμπειρίας και ευθύνης.	Τα επίπεδα των αποδοχών επανεξετάζονται με γνώμονα την απόδοση του στελέχους και της Εταιρείας.
Παροχή συνταξιοδότησης Παρέχονται ανταγωνιστικά επιδόματα συνταξιοδότησης τόσο για σκοπούς πρόσληψης όσο και για τη διατήρηση των πιο ικανών στελεχών.	Η Εταιρεία εφαρμόζει ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών στο οποίο μπορεί να συμμετάσχει το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.	Η Εταιρεία δύναται να συνεισφέρει κατά μέγιστο ποσοστό 25% επί των Σταθερών Αποδοχών του Εκτελεστικού Μέλους.	Κανένα

Συνιστώσα και πώς συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Πώς λειτουργεί**	**Ποσοστό και Μέγιστο ποσό**	**Πλαίσιο απόδοσης και ανάκτησης**
Άλλες παροχές Παρέχεται ανταγωνιστικό πακέτο παροχών τόσο για σκοπούς πρόσληψης και διατήρησης του Εκτελεστικού Μέλους όσο και για τη διασφάλιση του καλώς έχειν του στελέχους.	Οι υφιστάμενες παροχές περιλαμβάνουν αλλά δεν περιορίζονται σε ιδιωτική ασφάλιση υγείας, ασφάλεια ζωής, εταιρικό αυτοκίνητο / επίδομα αυτοκινήτου και επίδομα καυσίμων. Εφόσον κριθούν απαραίτητες και συνάδουν με την πρακτική της αγοράς, κατά καιρούς, μπορεί να χορηγούνται πρόσθετες παροχές.	Δεν υπάρχει μέγιστο όριο στις παροχές που μπορούν να χορηγηθούν στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.	Κανένα
Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών (Management Incentive Plan) Παρότρυνση στο στέλεχος να ασχοληθεί με τη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας και επιβράβευση για την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων προσωπικών στόχων όσο και των στρατηγικών και οικονομικών στόχων της Εταιρείας.	Οι στόχοι για το ετήσιο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών τίθενται στις αρχές του οικονομικού έτους και η απόδοση έναντι των στόχων αξιολογείται κατά τη δημοσίευση των οικονομικών αποτελεσμάτων της Εταιρείας. Καταβολή εξ ολοκλήρου σε μετρητά. Το ύψος των αποδοχών του ετήσιου προγράμματος μεταβλητών αποδοχών κυμαίνεται μεταξύ του 0% και 200% ανάλογα με την επίτευξη του στόχου. Προϋπόθεση για την αμοιβή αποτελεί να επιτευχθεί ο στόχος της απόδοσης τουλάχιστον στο 80%. Όταν η απόδοση είναι κατώτερη από τον στόχο δεν καταβάλλεται αμοιβή.	Ο στόχος ορίζεται σε ποσοστό έως και το 70% των Σταθερών Αποδοχών. Το μέγιστο ποσό δεν υπερβαίνει το 200% του στόχου.	Η Επιτροπή καθορίζει σε ετήσια βάση, στις αρχές του οικονομικού έτους, τους δείκτες μέτρησης απόδοσης ή/και τον συνδυασμό και τη βαρύτητά τους, για το ετήσιο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών, θέτοντας απαιτητικούς στόχους συνεκτιμώντας το επιχειρησιακό περιβάλλον, τον οικονομικό προγραμματισμό της Εταιρείας και τις προβλέψεις της αγοράς.. Η επίτευξη του στόχου Κέρδη προ Φόρων, Τόκων και Αποσβέσεων (EBITDA) είναι το μοναδικό κριτήριο για την καταβολή αποδοχών από το ετήσιο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών ως ο δείκτης που θεωρείται σχετικότερος με τη βραχυπρόθεσμη οικονομική απόδοση. Λεπτομέρειες σχετικά με τους ετήσιους στόχους απόδοσης και την επίτευξή τους θα παρέχονται ετησίως στην Έκθεση Αποδοχών, εκτός εάν υπάρχουν ευαίσθητα εμπορικά δεδομένα που εμποδίζουν τη δημοσίευσή τους. Η απόδοση αξιολογείται στη διάρκεια του οικονομικού έτους. Τα ποσά που καταβάλλονται με βάση το ετήσιο πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών μπορούν να ανακτηθούν εντός τριών (3) ετών τουλάχιστον από την καταβολή σε περίπτωση που συντρέχουν συγκεκριμένες συνθήκες, όπως ψευδής δήλωση στις οικονομικές καταστάσεις των προηγούμενων ετών ή χρήση εσφαλμένων οικονομικών δεδομένων για τον υπολογισμό των παροχών και δόλια συμπεριφορά.

Προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών (Stock Option Plans) Παρέχει κίνητρο στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να επιτύχει την καλύτερη δυνατή απόδοση.	Η Εταιρεία εφαρμόζει κυλιόμενα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών από το 2007 . Σύμφωνα με το υφιστάμενο πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, επί ενός τριετούς διαστήματος αξιολόγησης της απόδοσης, το 1/3 των αποκτηθέντων δικαιωμάτων ωριμάζει σε ένα έτος μετά την ημερομηνία διάθεσης, το 1/3 ωριμάζει σε δύο έτη μετά την ημερομηνία διάθεσης και το 1/3 σε τρία έτη μετά την ημερομηνία διάθεσης, εφόσον συνεχίζεται η εργασιακή σχέση. Σύμφωνα με την επικαιροποιημένη πολιτική της Εταιρείας για τα δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, τα αποκτηθέντα δικαιώματα του Εκτελεστικού Μέλους δυνάμει οποιουδήποτε προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών εγκριθεί μετά την εφαρμογή της Πολιτικής δε θα ωριμάζουν πριν συμπληρωθούν τρία έτη από την ημερομηνία διάθεσης, εφόσον συνεχίζεται η εργασιακή σχέση. Με βάση το πρόγραμμα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, οι δικαιούχοι μπορούν να ασκούν τα δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών που έχουν ωριμάσει εντός δέκα ετών από την ημερομηνία διάθεσης. Τα δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών που δεν ασκήθηκαν εντός δέκα ετών λήγουν αυτόματα.	Με βάση το πρόγραμμα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, η μέγιστη παροχή ανέρχεται στο 100% των Σταθερών Αποδοχών.	Κανένα
Αποζημίωση κατά την αποχώρηση (συνταξιοδότηση) Κίνητρο παραμονής στην Εταιρεία για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ώστε να οδηγήσει την Εταιρεία στην ανάπτυξη.	Το εν λόγω πακέτο αποχώρησης προβλέπει αποζημίωση καταβλητέα σε μετρητά κατά την ημερομηνία αποχώρησης (συνταξιοδότησης) του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον έχουν ολοκληρωθεί επιτυχώς τυχόν οικονομικές και στρατηγικές επιλογές για τη βελτίωση της κεφαλαιακής διάρθρωσης του Ομίλου, την ενίσχυση της ρευστότητας και τη μεγιστοποίηση της αξίας για τα ενδιαφερόμενα μέρη πριν από την ημερομηνία αποχώρησης (συνταξιοδότησης).	Η αποζημίωση θα ανέρχεται στο οκταπλάσιο (8) της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που προβλέπεται από τον νόμο και είναι σύμφωνη με την πρακτική της Frigoglass βάσει του χρόνου απασχόλησης του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου στην Εταιρεία.	Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο θα καθορίσουν κατά την ημερομηνία ολοκλήρωσης τυχόν οικονομικών και στρατηγικών επιλογών που σχετίζονται με τη βελτίωση της κεφαλαιακής διάρθρωσης και της ρευστότητας του Ομίλου και με βάση τους όρους που θα επιτευχθούν, εάν η αποζημίωση θα καταβληθεί σε μετρητά στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την αποχώρηση.

Συνιστώσα και πώς συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Πώς λειτουργεί	Ποσοστό και Μέγιστο ποσό	Πλαίσιο απόδοσης και ανάκτησης
			Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο θα καθορίσουν κατά την ημερομηνία ολοκλήρωσης τυχόν οικονομικών και στρατηγικών επιλογών που σχετίζονται με τη βελτίωση της κεφαλαιακής διάρθρωσης και της ρευστότητας του Ομίλου και με βάση τους όρους του παρόντος, εάν η αποζημίωση θα καταβάλλεται σε μετρητά στο Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την αποχώρηση.

Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Είναι δυνατό να επιτρέπονται προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική σε εξαιρετικές περιστάσεις, όπου κρίνεται σκόπιμο από το Διοικητικό Συμβούλιο για την εξυπηρέτηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της Εταιρείας, ή ως εχέγγυο για την εύρωστη λειτουργία της. Τυχόν παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα στοιχεία της Πολιτικής από τα οποία είναι δυνατή η παρέκκλιση είναι αυτά που καθορίζουν τις βραχυπρόθεσμες μεταβλητές αποδοχές (σύμφωνα με το Βραχυπρόθεσμο Πρόγραμμα Μεταβλητών Αποδοχών). Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται κατά τη διακριτική του ευχέρεια να αποφασίσει εάν είναι απαραίτητο υψηλότερο επίπεδο αμοιβής στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος μεταβλητών αποδοχών, για παράδειγμα, στις περιστάσεις πρόσληψης ή διατήρησης στελεχών ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο εφόσον κρίνεται απαραίτητο όπως προβλέπεται παραπάνω. Ωστόσο, το μέγιστο ετήσιο επίπεδο αμοιβής του βραχυπρόθεσμου προγράμματος μεταβλητών αποδοχών, δεν πρέπει να υπερβαίνει το 250% του στόχου για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στη διάρκεια του οικονομικού έτους.

Συμβάσεις και αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης του Εκτελεστικού Μέλους

Σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους και τερματισμός της συνεργασίας

Η πολιτική της Εταιρείας σε σχέση με τον τερματισμό της συνεργασίας είναι να χειρίζεται κάθε περίπτωση ξεχωριστά συνεκτιμώντας τις περιστάσεις του στελέχους, τη λύση της συνεργασίας, την όποια νομική συμβουλή έχει λάβει και το συμφέρον της Εταιρείας και των μετόχων της. Η σύμβαση με το Εκτελεστικό Μέλος δύναται να καταγγελθεί κατά τη διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου (και για άλλη αιτία πέραν του σπουδαίου λόγου). Η Εταιρεία μπορεί να συμπεριλαμβάνει τις συνταξιοδοτικές εισφορές και τις λοιπές παροχές στο ποσό της αποζημίωσης αντί ειδοποίησης εάν κρίνει ότι κάτι τέτοιο είναι κατάλληλο ή προβλέπεται συγκεκριμένα στη σύμβαση.

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης κατά τη διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου για οποιονδήποτε λόγο και εφόσον δεν έχει διαπραχθεί ουσιώδης αθέτηση όρων από το Εκτελεστικό Μέλος ή δεν έχει παραιτηθεί, εάν η ανωτέρω απόφαση ελήφθη λόγω ουσιώδους αθέτησης εκ μέρους της Εταιρείας των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει σε σχέση με τη θέση ή τα καθήκοντα ή εάν οι εξουσίες μειωθούν ουσιαστικά και η θέση του Εκτελεστικού Μέλους στερείται πλέον αντικειμένου, το Εκτελεστικό Μέλος δικαιούται αποζημίωση (ενδεικτικά συμπεριλαμβανομένης του μισθού, των βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών και άλλων παροχών σύμφωνα με την πρακτική της Frigoglass) ποσού διπλάσιου της νόμιμης αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας στην Εταιρεία. Επιπλέον, είναι υποχρεωτική η προειδοποίηση έως 6 μηνών ή η πληρωμή αντί προειδοποίησης.

Η σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους μπορεί να καταγγελθεί χωρίς ειδοποίηση σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, για παράδειγμα σε περίπτωση δόλιας συμπεριφοράς, οπότε και δεν θα καταβάλλεται οποιοδήποτε ποσό ή/και αποζημίωση πέραν των όσων νομίμως οφείλονται μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας.

Η σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους δεν περιλαμβάνει όρο περί καταβολής συγκεκριμένου ύψους αποζημίωσης σε περίπτωση μεταβολής ιδιοκτησιακού ελέγχου (change of control). Περιέχει, ωστόσο, όρο σύμφωνα με τον οποίο το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή του συνόλου ή μέρους των πληρωμών που καταβλήθηκαν στο Εκτελεστικό Μέλος βάσει του ετήσιου βραχυπρόθεσμου

προγράμματος μεταβλητών αποδοχών λόγω παραβίασης των όρων της σύμβασης ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων ετών ή λανθασμένων οικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό τέτοιων κινήτρων.

Η Εταιρεία δύναται ακόμα να καλύψει έξοδα υπηρεσιών επανατοποθέτησης στην αγορά εργασίας, νομικά έξοδα και άλλα εύλογα συναφή έξοδα που σχετίζονται με τον τερματισμό της συνεργασίας.

Καθεστώς μεταβλητών αποδοχών

Οι αποδοχές στο πλαίσιο του προγράμματος βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών και η αποζημίωση στο πλαίσιο της αποχώρησης (συνταξιοδότησης) δεν ρυθμίζονται συμβατικά αλλά ακολουθούν τους κανόνες των σχετικών προγραμμάτων.

Η Εταιρεία έχει τη διακριτική ευχέρεια να καταβάλει εν μέρει τις αποδοχές βάσει του ετήσιου προγράμματος βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών κατά την προγραμματισμένη ημερομηνία πληρωμής (εκτός εάν κρίνει, σε εξαιρετικές περιστάσεις, ότι αρμόζει διαφορετική μεταχείριση) ώστε να ανταποκρίνονται στο πραγματικό διάστημα της απασχόλησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους και οι στόχοι χρηματοοικονομικής απόδοσης να βασίζονται στην ετήσια απόδοση.

Η αποζημίωση λόγω αποχώρησης (συνταξιοδότησης) θα καθοριστεί από την Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μετά την πιθανή επιτυχή προηγούμενη ολοκλήρωση οποιωνδήποτε χρηματοοικονομικών και στρατηγικών επιλογών που σχετίζονται με την κεφαλαιακή διάρθρωση και τη βελτίωση της ρευστότητας του Ομίλου, θα καταβάλλεται σε μετρητά κατά την ημερομηνία αποχώρησης (συνταξιοδότησης) του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

Προσλήψεις και προαγωγές

Το πρόγραμμα πρόσληψης για οποιοδήποτε νέο Εκτελεστικό Μέλος προσδιορίζεται με βάση τους όρους της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας.

Κατά την πρόσληψη, το ύψος των Σταθερών Αποδοχών του Εκτελεστικού Μέλους μπορεί να είναι κατώτερο από το συνηθισμένο επίπεδο των μισθών της αγοράς εργασίας, ωστόσο θα αυξάνεται σταδιακά με την απόκτηση εμπειρίας.

Οι αποδοχές βάσει του ετήσιου προγράμματος βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αποδοχών αντικατοπτρίζουν το χρόνο παροχής υπηρεσιών κατά τη διάρκεια του έτους.

Στην περίπτωση εσωτερικού διορισμού, οιαδήποτε μεταβλητή αποδοχή δικαιούται το Εκτελεστικό Μέλος λόγω της προηγούμενης θέσης του θα συνεχίσει να καταβάλλεται σύμφωνα με τους όρους καταβολής της.

Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο έχουν δικαίωμα να χορηγήσουν στο Εκτελεστικό Μέλος όποιες παροχές κρίνουν απαραίτητες, σύμφωνα με τα κριτήρια που θέτει η Πολιτική. Οι παροχές αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν έξοδα μετακίνησης, στέγασης ή δαπάνες εκπαίδευσης. Κύριο μέλημα της Εταιρείας για τη διαμόρφωση ενός συνόλου παροχών είναι να καταβάλει μόνο όποιο ποσό είναι απαραίτητο και κατάλληλο λαμβανομένης υπόψη της σημασίας της εξασφάλισης του κατάλληλου υποψηφίου για τη θέση και ενεργώντας προς το συμφέρον των μετόχων της Εταιρείας και περιορίζοντας το εύρος κάποιων παροχών σε συγκεκριμένο διάστημα, όπου αυτό είναι δυνατό.

Με τη πρόσληψη, η Εταιρεία δύναται να καλύψει το ύψος των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών που δεν αποδόθηκαν από τον προηγούμενο εργοδότη. Για τη διαμόρφωση των νέων αμοιβών συνεκτιμάται η δομή των αμοιβών που δεν αποδόθηκαν (μετρητά ή μετοχές), η αξία που δεν αποδόθηκε, ο βαθμός στον οποίο ισχύουν οι όροι απόδοσης, η πιθανότητα επίτευξης τυχόν υφιστάμενων κριτηρίων απόδοσης και ο χρόνος που απομένει μέχρι την ωρίμανση του δικαιώματος. Οι νέες αυτές αμοιβές είναι επιπρόσθετες των τυπικών ορίων αποδοχών που προβλέπονται στον πίνακα της Πολιτικής.

Η πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζεται η πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη συμπεριλαμβανομένου του Μη Εκτελεστικού Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου:

Δομή και καταβολή των αποδοχών	Καθορισμός του ύψους της αμοιβής
Αμοιβές Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη λαμβάνουν πάγια αμοιβή που αντιστοιχεί στο χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Η ανωτέρω πάγια αμοιβή αντιστοιχεί στο χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και στο χρόνο μετακίνησης και προετοιμασίας των μελών. Συμπληρωματικές αμοιβές δύναται να καταβληθούν στα Μη Εκτελεστικά Μέλη για επιπλέον αρμοδιότητες και δραστηριότητες που υπερβαίνουν το εύρος των καθηκόντων τους, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά των παραστάσεων σε επιπρόσθετες συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, των επισκέψεων σε διάφορες τοποθεσίες, και των συσκέψεων με τη διοίκηση. Η αμοιβή του Μη Εκτελεστικού Προέδρου αντικατοπτρίζει κατά κανόνα όλες τις αρμοδιότητές του, αλλά είναι δυνατό να καταβληθεί επιπρόσθετη αμοιβή σε ειδικές περιστάσεις ανάλογα με τη χρονική δέσμευση του ρόλου του. Ο Μη Εκτελεστικός Πρόεδρος και τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δεν δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές βάσει απόδοσης ή συνταξιοδοτική παροχή. **Έξοδα** Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τα Μη Εκτελεστικά Μέλη για εύλογα επαγγελματικά έξοδα που πραγματοποίησαν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Σε αυτά συγκαταλέγονται ενδεικτικά τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής για την παράσταση στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε άλλες ενέργειες της Εταιρείας, καθώς και έκτακτα έξοδα. **Καταβολή και επανεξέταση** Η καταβολή των αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου και η αποζημίωση των εξόδων πραγματοποιείται σε τριμηνιαία βάση. Εάν, κατόπιν αιτήματος του Μη Εκτελεστικού Μέλους, η καταβολή της αμοιβής γίνει σε ξένο νόμισμα, θα χρησιμοποιείται η ισοτιμία που ισχύει κατά την ημερομηνία πληρωμής ή οποιαδήποτε άλλη βάση κρίνει εύλογη η Εταιρεία. Το ύψος των αμοιβών επανεξετάζεται αλλά δεν αυξάνεται απαραίτητα σε ετήσια βάση.	Δεν υφίσταται προκαθορισμένο όριο για την ετήσια αμοιβή ή ποσοστό αύξησης της αμοιβής ούτε καθορισμένο ανώτατο όριο. Το Διοικητικό Συμβούλιο χρησιμοποιεί ως γνώμονα το γενικότερο επίπεδο αμοιβών και αυξήσεων που λαμβάνουν τα Μη Εκτελεστικά Μέλη σε όρους αγοράς. Η αγορά που χρησιμοποιείται ως δείκτης για τον καθορισμό και την αύξηση των αμοιβών των Μη Εκτελεστικών Μελών είναι συνήθως εταιρείες παρεμφερούς μεγέθους σε όρους κεφαλαιοποίησης, ύψους εσόδων, κερδοφορίας, πολυπλοκότητας και ανοίγματος στη διεθνή αγορά. Επίσης, χρησιμοποιούνται και άλλα κριτήρια που θεωρούνται συναφή από το Διοικητικό Συμβούλιο συμπεριλαμβανομένων των επιπέδων στα οποία κυμαίνονται οι αμοιβές σε χώρες από τις οποίες μπορεί να προσλαμβάνονται τα Μη Εκτελεστικά Μέλη. Το ύψος των αμοιβών και τα ποσοστά αυξήσεων στις αμοιβές διαμορφώνονται με βάση: • Το γενικότερο επίπεδο της αγοράς εργασίας. • Την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα Μη Εκτελεστικά Μέλη που προσλαμβάνονται στο Διοικητικό Συμβούλιο έχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες, γνώσεις και την εμπειρία και προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα. • Τη χρονική δέσμευση που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση. • Την τυχόν επαύξηση των ευθυνών και αρμοδιοτήτων είτε σε εύρος είτε σε αντικείμενο του ρόλου. • Την τυχόν ανάγκη για πρόσληψη Μη Εκτελεστικού Μέλους με συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται επίσης να καθορίσει επίπεδα αμοιβών για νέες θέσεις ή νέες συμπληρωματικές αμοιβές για συγκεκριμένες ενέργειες υφιστάμενων θέσεων που έχουν δημιουργηθεί στην Εταιρεία. Τα νέα επίπεδα αποδοχών δημοσιεύονται στην Έκθεση Αποδοχών.

Εκλογή και λήξη της θητείας των Μη Εκτελεστικών Μελών της Εταιρείας

Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας, τα Μη Εκτελεστικά Μέλη εκλέγονται για τριετή θητεία, με δυνατότητα επανεκλογής κάθε έτος στην Ετήσια Γενική Συνέλευση.

Η αμοιβή νέου Μη Εκτελεστικού Μέλους καθορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα πολιτική αποδοχών της Εταιρείας κατά την ημερομηνία εκλογής του. Δεν καταβάλλεται καμία αποζημίωση κατά τη λήξη της θητείας του Μη Εκτελεστικού Μέλους εκτός των όσων νομίμως οφείλονται μέχρι την ημερομηνία λήξης της θητείας του.

Καθορισμός κριτηρίων «σημαντικής αμοιβής ή παροχής» σύμφωνα με το α. 9 παρ. 2(α) του Ν. 4706/2020

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2, στοιχείο α, του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα Μη Εκτελεστικό Μέλος ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά τον ορισμό και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και ταυτόχρονα, να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ αυτών, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.

Για το σκοπό αυτό, η Εταιρεία έχει θέσει ένα πλαίσιο βάσει του οποίου διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους. Επομένως, τα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη της η Εταιρεία προκειμένου να προβαίνει στην αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής ή παροχής που λαμβάνει κάθε Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος συνοψίζονται παρακάτω:

- Το μέγεθος, η εσωτερική δομή, η οργάνωση, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι κλάδοι δραστηριοποίησης της Εταιρείας.
- Οι δεξιότητες, ικανότητες, πολυμορφία, γνώσεις και εμπειρία του Μέλους.
- Η σημαντική διεθνής εμπειρία στον επιχειρηματικό καθώς και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο που διαθέτει το Μέλος.
- Η εξασφάλιση και αποτελεσματική αξιοποίηση της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας κάθε Μέλους.
- Οι απαιτήσεις του ρόλου του Μέλους.
- Ο τόπος κατοικίας του Μέλους.
- Τα επίπεδα αμοιβών ανεξάρτητων Μη Εκτελεστικών Μελών σε παρεμφερείς εταιρείες της ελληνικής αγοράς (παρακολούθηση ετήσιων εκθέσεων).

Πέραν των ως άνω κριτηρίων, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη της και συγκεκριμένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής. Συγκεκριμένα, σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία ισούται ή ξεπερνάει, το έτος και ανά άτομο, το ποσό των 100.000€.

Πολιτική αναφορικά με διορισμούς σε τρίτες εταιρείες

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, τα Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να αποδέχονται την ανάληψη καθηκόντων Μη Εκτελεστικού Μέλους σε τρίτες εταιρείες καθώς και τις σχετικές αποδοχές που προβλέπονται για τη συγκεκριμένη θέση.

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη δύνανται να αναλαμβάνουν καθήκοντα Εκτελεστικού και/ή Μη Εκτελεστικού Μέλους σε τρίτες εταιρείες, ωστόσο, πρέπει να ενημερώσουν συνολικά το Διοικητικό Συμβούλιο για την ανωτέρω ανάληψη καθηκόντων, για τον χρόνο που εκτιμούν ότι θα αφιερώνουν για τις ανωτέρω θέσεις και να βεβαιώσουν ότι θα απομένει χρόνος για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους προς την Εταιρεία. Κατά περίπτωση και εάν είναι απαραίτητο, θα λαμβάνονται υπόψη και θα ελέγχεται η συμμόρφωση με οιαδήποτε οδηγία ή νομοθεσία σχετική με τον αριθμό των Εκτελεστικών Μελών ή/και Μη Εκτελεστικών Μελών και με το χρόνο απασχόλησης αυτών που περιλαμβάνεται είτε στον εκάστοτε ισχύοντα Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης είτε σε τυχόν κατευθυντήριους οδηγούς θεσμικών επενδυτών (Institutional Investor) ή εταιρειών παροχής υπηρεσιών ψήφου μέσω πληρεξουσίου (Proxy Voting Agency).

Προϋπάρχουσες συμφωνίες

Με την έγκριση της Πολιτικής, αναγνωρίζεται η εξουσία της Εταιρείας να συμμορφωθεί με τις όποιες δεσμεύσεις έχει ήδη αναλάβει προς τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας. Λεπτομέρειες για οιαδήποτε καταβολή αποδοχών βάσει αυτών των συμφωνιών θα συμπεριληφθούν στην Έκθεση Αποδοχών.