ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 03-07-2023

Αρ. Πρωτ.: 2992312

Σχετ.: 59733/30.06.2023

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81, Αθήνα
Πληροφορίες : Ελένη Ευαγγελάτου
Τηλέφωνο : 2103893395
E-mail : evagelatoue@mindev.gov.gr

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 03-07-2023 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 3674552, η από 16.06.2023 απόφαση (Θέμα 12ο) της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **582101000**, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η νέα Πολιτική Αποδοχών της εταιρείας και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης
α.α.

Γεώργιος Φιλδισάκος

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όπως εγκρίθηκε από την ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων

της 16.06.2023

ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

Ι. Εισαγωγή ……. 3

ΙΙ. Σκοπός και αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών …….. 3

ΙΙΙ. Πεδίο εφαρμογής …….. 5

ΙV. Περιεχόμενο Πολιτικής Αποδοχών …….. 6

Α. Εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου…….. 6

Β. Μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου……..10

Γ. Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη και λοιπά πρόσωπα……..12

V. Έγκριση - αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών …….. 12

VΙ. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών ……13

VΙΙ. Διατυπώσεις δημοσιότητας Πολιτικής Αποδοχών - Έκθεση αποδοχών …… 13

VΙΙΙ. Παρέκκλιση από εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών …….. 14

VΙΙΙΙ. Προηγούμενες συμφωνίας ……14

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» ή «Εκδότρια»**), επί σκοπώ πλήρους προσήκουσας και αποτελεσματικής συμμόρφωσης αφενός μεν και ιδίως με τις διατάξεις των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ Α΄ 104/13.06.2018) ως ισχύουν, 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 για τα δικαιώματα των μετόχων, και αφετέρου με τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τον ν.4706/2020 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία, προέβη, ενόψει της εκπνοής της διαρκείας ισχύος της από 28 Ιουνίου 2019 εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών στην κατάρτιση νέας Πολιτικής Αποδοχών, η οποία εγκρίθηκε ομόφωνα στην ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας, που συνεκλήθη την 16η Ιουνίου 2023, από μετόχους εκπροσωπούντες το 81,08% επί του συνόλου των μετοχών και των ισαρίθμων δικαιωμάτων ψήφου της Εταιρείας.

ii. Η υποβληθείσα κατά τα άνω προς έγκριση Πολιτική Αποδοχών καταρτίσθηκε με την επιμέλεια και συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας, προκειμένου με τον τρόπο αυτό να διασφαλισθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό , 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 προταθείσα Πολιτική Αποδοχών αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ομίλου και έχει σχεδιασθεί με ιδιαίτερη επιμέλεια κατά τρόπο, ώστε αφενός μεν να είναι δίκαιη και αντικειμενική, αφετέρου δε να ευθυγραμμίζει τις αποδοχές και την επιβράβευση-ανταμοιβή των προσώπων (που εντάσσονται στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της) 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 και επέκταση του εταιρικού συμφέροντος.

II. Σκοπός – Αντικείμενο της Πολιτικής Αποδοχών

i. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι:

α. η θέσπιση των βασικών και θεμελιωδών κανόνων, αρχών και εν γένει κατευθυντήριων γραμμών, που ακολουθεί η Εταιρεία κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των αποδοχών, αποζημιώσεων, αμοιβών, μισθών και λοιπών παροχών που καταβάλλονται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών σύμφωνα με τον ορισμό της διάταξης του Άρθρου 2 του ν. 4706/2020 (συμπεριλαμβανομένων των Γενικών Διευθυντών – Διοικητικών Στελεχών, ως αυτά ορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, των τρίτων μη μελών του ΔΣ που συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου),

β. η προσήκουσα, πλήρης και αποτελεσματική εναρμόνιση και συμμόρφωση της Εταιρείας με το υφιστάμενο νομοθετικό και εν γένει κανονιστικό πλαίσιο, επιτυγχάνοντας υψηλό επίπεδο διαφάνειας, αξιοκρατίας, ανταγωνιστικότητας και επιδίωξης των συμφερόντων των μετόχων,

γ. η καθιέρωση ενός εύλογου και δίκαιου επιπέδου αποδοχών που στοχεύει στη επίτευξη τόσο μακροπρόθεσμων όσο και βραχυπρόθεσμων στόχων με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον

δ. η διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές, αποζημιώσεις και λοιπές παροχές που λαμβάνουν τα υπαγόμενα στην παρούσα πρόσωπα είναι ανάλογες των καθηκόντων, των αρμοδιοτήτων, του βαθμού απασχόλησης των ευθυνών και της απόδοσης των ως άνω προσώπων, καθώς και του ιδιαίτερου πολυσχιδούς αντικειμένου της εταιρικής δραστηριότητας,

ε. ο προσδιορισμός των διαφορετικών συνιστωσών για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας,

στ . η αποφυγή έκθεσης της Εταιρείας σε υπέρμετρους επιχειρηματικούς κινδύνους, λόγω της καταβολής υπέρογκων αποδοχών, οι οποίες δεν συμβαδίζουν με τις κρατούσες οικονομικές συνθήκες, σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο και το ευρύτερο χρηματοπιστωτικό περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία και ο Όμιλος εν γένει αναπτύσσει τη λειτουργία και τη δραστηριότητά του,

ζ. η αποτροπή της εμφάνισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, σύμφωνα με τα ειδικότερον οριζόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας

ii. Ειδικότερα, η Πολιτική Αποδοχών:

α. παρέχει επαρκή κίνητρα για την προσέλκυση νέων καθώς και τη διατήρηση ικανών και κατάλληλων (fit and proper) στελεχών με υψηλή θεωρητική και ακαδημαϊκή κατάρτιση, μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας και αποτελεσματικότητα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, επί σκοπώ συνεχούς 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 στα πλέον ικανοποιητικά επίπεδα,

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

ε. ενισχύει την εσωτερική διαφάνεια και σαφήνεια των αποδοχών που υπάγονται στο ρυθμιστικό της πεδίο, καθιερώνει ένα σύστημα αξιοκρατίας, δικαιοσύνης και αναλογικότητας δεδομένης της ιεραρχικής δομής και της σπουδαιότητας των εκάστοτε αρμοδιοτήτων και

στ. ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των μετόχων και ενδιαφερομένων μερών (stakeholders), αποκλείοντας οιαδήποτε περίπτωση σύγκρουσης των συμφερόντων τους.

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

α. το μέγεθος, τη δομή , και την λειτουργική οργάνωση της Εταιρείας και

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

γ. το περιβάλλον εντός του οποίου η Εταιρεία αναπτύσσει την δράση της

Βασική αρχή στην οποία στηρίχθηκε η Διοίκηση της Εταιρείας κατά τη διαδικασία κατάρτισης και σύνταξης της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών υπήρξε η υιοθέτηση εκ μέρους της απλής μεν, ευέλικτης και κατανοητής δε Πολιτικής Αποδοχών και η αποφυγή περίπλοκων και μεταβλητών κριτηρίων κατά τον καθορισμό των εκάστοτε 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 προς χορήγηση 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 ικανών και αξιολόγων στελεχών (Attract, Select & Retain),
- Εξέλιξης σταδιοδρομίας (Career & Development Management),
- Διαχείρισης δεξιοτήτων (Talent Management).

III. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται , σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 1 του ν. 4548/2018 **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), ,του τυχόν Αναπληρωτή τους, και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών , σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2 του ν.4706/2020(συμπεριλαμβανομένων των Γενικών Διευθυντών – Διοικητικών Στελεχών, ως αυτά ορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της

Εταιρείας και σύμφωνα με τον ορισμό του ΔΛΠ 24 , καθώς και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου)
Εφαρμόζεται ως προελέχθη και σε μη μέλη του ΔΣ που έχουν ορισθεί και συμμετέχουν σε Επιτροπές της Εταιρείας (ενδεικτικώς στην Επιτροπή Ελέγχου)

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στις σημαντικές θυγατρικές του Ομίλου, με σκοπό την καθολική εφαρμογή των περί αποδοχών και λοιπών αποζημιώσεων κανόνων και αποφυγής θέσπισης αντιφατικών εν γένει ρυθμίσεων μεταξύ των εταιρειών του Ομίλου.

Στο αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εμπίπτουν οι αποδοχές που λαμβάνουν τα ως άνω αναφερόμενα πρόσωπα για την παροχή εργασίας, έργου ή υπηρεσιών σε σταθερή και τακτή βάση στο πλαίσιο σχετικών συμβατικών σχέσεων (εργασίας, έργου, παροχής υπηρεσιών ή/και έμμισθης εντολής)

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 Διευθύνοντος Συμβούλου, του Αντιπροέδρου και των Αναπληρωτών Διευθύνοντων Συμβούλων.

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 σαφή προκαθορισμένα εκ των προτέρων κριτήρια,
β. συνάδουν με το επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας, των ικανοτήτων , δεξιοτήτων , γνώσεων και αρχαιότητας του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου,
γ. είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο, είτε ως πάγια αμοιβή (κατ'έτος) είτε με τη μορφή αντιμισθίας σε μηνιαία βάση , που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,

δ. χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και σαφήνεια 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 και εν γένει από την οιασδήποτε μορφής απόδοση.

1.1.2 Είδη σταθερών αποδοχών

Μεταξύ των σταθερών αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 109 του ν.4548/2018 και υπό τις προϋποθέσεις των άρθρων 99-101 ν.4548/2018, 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. αμοιβές για υπηρεσίες σε εταιρείες του Ομίλου

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

δ. 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 επίπεδο ακαδημαϊκής και εν γένει θεωρητικής κατάρτισης
- η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία ιδίως σε συναφείς δραστηριότητες,
- η βαρύτητα, το εύρος και η ένταση της ευθύνης της θέσης,
- η δυναμική και οι προοπτικές περαιτέρω εξέλιξης,
- οι αρμοδιότητες και λειτουργικές απαιτήσεις που συνεπάγεται η αναληφθείσα θέση,
- η ισορροπία και το εύρος των μισθολογικών απολαβών εντός της Εταιρείας,

- τα επίπεδα αποδοχών και οι ισχύουσες μισθολογικές-εργασιακές συνθήκες στην ευρύτερη αγορά εργασίας,
- η ανάγκη για προσέλκυση, διατήρηση και παραμονή στην Εταιρεία προσώπων ικανών και κατάλληλων(fit and proper) με γνώσεις, δεξιότητες και επαγγελματικές ικανότητες,
- το κλίμα που κρατεί στην εγχώρια αγορά και οικονομία,
- ο ετήσιος προϋπολογισμός της Εταιρείας,
- η ταμειακή ρευστότητα 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 και ασφαλιστικής νομοθεσίας

1.1.4 Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το σημαντικότερο 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 συναφείς 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, νευραλγικής σημασίας για την οργάνωση και λειτουργία της Εταιρείας.
Αυτονόητο είναι ότι δύναται να προβλέπονται υψηλότερες αποδοχές για Συμβούλους που διαθέτουν εξειδικευμένους ρόλους, που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη καθημερινή λειτουργία, οργάνωση και περαιτέρω 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 εκάστοτε 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, τα Διευθυντικά Στελέχη (ανώτερα και μη) 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 οιοδήποτε εκ των εκτελεστικών μελών 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, το είδος και το χρόνο καταβολής αυτής.

1.2 Μεταβλητές αποδοχές (bonus)

Μεταβλητές θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες συνδέονται με την επίτευξη των εκάστοτε τιθέμενων 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 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.

Σημειώνεται πως σε περίπτωση μη επίτευξης της επιθυμητής κερδοφορίας ή/και κύκλου εργασιών, οι μεταβλητές αποδοχές δεν δύνανται να μεταφερθούν σε επόμενη χρήση.

Οι μεταβλητές αποδοχές αποσκοπούν τόσο στην παρακίνηση και επιβράβευση 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, ευθυγραμμίζοντάς τους με την στρατηγική της Εταιρείας.

Για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψιν η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η αποτελεσματική οργάνωση και ο ορθός προγραμματισμός των εργασιών, η αξιολόγηση στόχων και η ικανότητα ορθής προτεραιοποίησης/ιεράρχησης των προτεραιοτήτων, η εξεύρεση κατάλληλων, αποτελεσματικών, ή/και καινοτόμων λύσεων, η άμεση διαχείριση κρίσεων, η ακριβόχρονη τήρηση των τεθέντων χρονοδιαγραμμάτων, η συνέπεια, η αποτελεσματικότητα, το πνεύμα συνεργασίας και η ευελιξία κατά την συνετή 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 αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει ποσοστό 100% των ετησίων σταθερών αποδοχών ενός εκάστου των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και είναι απαραίτητο όπως βρίσκονται σε συσχέτιση και αναλογία προς τις σταθερές καταβαλλόμενες αποδοχές.
Οι στόχοι απόδοσης της Εταιρείας τίθενται στην έναρξη εκάστης εταιρικής χρήσεως με συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης και της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών, με σκοπό την ρεαλιστική και πραγματοποιήσιμη στοχοθεσία.
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 υπ' όψιν 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 ή/και σε είδος και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την εκάστοτε ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για την άσκηση καθηκόντων συντονισμού και οργάνωσης και τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ δύνανται να λάβουν πρόσθετη αποζημίωση σε περίπτωση συμμετοχής τους σε επιμέρους επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου, με την εγγύηση πάντοτε ότι βρίσκονται πάντοτε εντός του πλαισίου της αγοράς και των πρακτικών που εφαρμόζονται σε αυτή.
Επιπλέον σε αυτά μπορούν να χορηγηθούν και δικαιώματα συμμετοχής στα κέρδη της Εταιρείας ή/και 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 και πάντοτε όμως με την επιφύλαξη των αναφερομένων στο σημείο 2 της παρούσας υποενότητας.

Για την καταβολή αμοιβών σε μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνεται υπ' όψιν 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, κατ' αναλογία της ρυθμίσεως της παρούσας για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, 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 χορηγούνται κατόπιν ειδικής εγκρίσεως 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.

Σημειώνεται πως η παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση με τα οριζόμενα στο Ν. 4706/2020, δεν προβλέπει μεταβλητές αμοιβές ή άλλες παροχές ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ώστε να επιτευχθεί πρωτίστως η προβλεπόμενη από το Ν. 4706/2020 «ανεξαρτησία κρίσης» και δευτερευόντως προκειμένου να μην υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων και να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν εποικοδομητική και αντικειμενική κριτική στις αποφάσεις της διοίκησης που ενέχουν κίνδυνο.

2. Σημαντικότητα της αμοιβής

Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 2 , στοιχείο α , του άρθρου 9 ν.4706/2020 , για τον χαρακτηρισμό ενός μη εκτελεστικού μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ως ανεξάρτητου θα πρέπει τόσο κατά τον ορισμό του όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην 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 των οποίων, η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.
Ως προς την έννοια της σημαντικής αμοιβής για την Εταιρία, σημειώνεται ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρίας.
Συνεπώς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δεν δύνανται να λαμβάνουν οιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή , ή να συμμετέχουν σε προγράμματα ανταμοιβής (Stock option, stock awards κλπ) , συνδεδεμένων με την απόδοσή τους.
Ως σημαντική δε θεωρείται η αμοιβή ή οποία λόγω της φύσης ,του ύψους της και της περιοδικότητας της, πάντοτε με γνώμονα την οικονομική κατάσταση του συγκεκριμένου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου , που την λαμβάνει , δύναται να επηρεάσει την ανεξάρτητη και απαλλαγμένη από ιδιοτελή κίνητρα κρίση του εν λόγω μέλους. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες,

αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.
Εξ αντιδιαστολής δεν θεωρείται σημαντική η αμοιβή που λαμβάνεται ως αντιστάθμισμα της συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβουλίου ή σε επιτροπές του, ενώ ως τέτοια κρίνεται η συμμετοχή σε δικαίωμα προαίρεσης για την αγορά μετοχών της Εταιρείας ή σε οιοδήποτε άλλο σύστημα ανταμοιβής συνδεόμενο με την απόδοση της Εταιρείας.
Σημειώνεται πως αμοιβές που δεν χαρακτηρίζονται από περιοδικότητα, δεν είναι αποκλειστικές ή τυγχάνουν μικρές σε σχέση με την οικονομική κατάσταση του μέλους που τη λαμβάνει θεωρούνται ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του και επομένως δεν εμπίπτουν στον ορισμό της σημαντικής αμοιβής.

Γ. Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη και λοιπά πρόσωπα

Η Εταιρεία δύναται να αναθέτει καθήκοντα και υποχρεώσεις σε ανώτατα διευθυντικά στελέχη τα οποία αναλαμβάνουν το έργο διαχείρισης λειτουργικών μονάδων της Εταιρείας χωρίς να συμμετέχουν απαραιτήτως στις εργασίες του Διοικητικού Συμβουλίου.
Τα ως άνω πρόσωπα δυνάμει της παρούσας Πολιτικής, λαμβάνουν αποδοχές κατ' αναλογία των ήδη αναφερομένων ως προς τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε σταθερές είτε και μεταβλητές, πάντοτε με γνώμονα τις ικανότητες, δεξιότητες, την επαγγελματική εμπειρία , των καθηκόντων και των ευθυνών που τους έχουν ανατεθεί εντός του πλαισίου των ορίων και ισχυουσών πρακτικών στην αγορά εργασίας.

Είναι τέλος 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 υπ' όψιν 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 και συνδρομή της Επιτροπής Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, επί σκοπώ διασφάλισης της αντικειμενικότητας των καταβαλλόμενων αποδοχών και καθορισμού των εν γένει αρχών που τις προσδιορίζουν, υποβάλλεται προς έγκριση στη 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 το αργότερο 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.

Σύμφωνα δε με τη διάταξη του άρθρου 111 παρ. 2 του ν. 4548/2018 σε περίπτωση αναθεώρησης/τροποποίησης της εγκεκριμένης πολιτικής αποδοχών το Διοικητικό Συμβούλιο με σχετική έκθεση περιγράφει και επεξηγεί όλες τις μεταβολές που επήλθαν στην πολιτική.

VI. Διάρκεια ισχύος της Πολιτικής Αποδοχών

i. Σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 2 του ν. 4548/2018, ως ισχύει, 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 έχει συγκληθεί για την 16η Ιουνίου 2023.

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 υπ' όψιν για τον προσδιορισμό του ύψους, της φύσης και του είδους των καταβαλλόμενων αποδοχών, με συνέπεια τη διασφάλιση της πλήρους προσήκουσας και αποτελεσματικής ενημερώσεώς των ως άνω προσώπων και την ενίσχυση της διαφάνειας και της σαφήνειας .

ii. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 112 του ν. 4548/2018, το Διοικητικό Συμβούλιο οφείλει να καταρτίσει και να δημοσιεύσει μια σαφή κατανοητή και εύληπτη έκθεση αποδοχών, η οποία περιέχει

ολοκληρωμένη επισκόπηση των συνολικών αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την εκάστοτε κλειόμενη εταιρική χρήση.

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 υπ' όψιν 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, καθώς επίσης και των Ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών και των τρίτων μη μελών του ΔΣ της Εταιρείας που συμμετέχουν σε Επιτροπές του .

VIIII. Προηγούμενες Συμφωνίες

Με την έγκριση της παρούσας Πολιτικής χορηγείται ειδική και ρητή εξουσιοδότηση στην Εταιρεία όπως τηρηθούν οι ήδη συναφθείσες δεσμεύσεις με τα υπαγόμενα σε αυτή πρόσωπα , πριν την έναρξη ισχύος της παρούσας , ενώ οι τυχόν προκύπτουσες πληρωμές θα ορίζονται αναλυτικά στην Έκθεση Αποδοχών.