ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Ταχ. Δ/νση : Κάνιγγος 20 – ΑΘΗΝΑ
Ταχ. Κώδικας : 106 77
Πληροφορίες : Βατίστας Κοσμάς
Τηλέφωνο : 210 3893160
Email : kvatistas@mindev.gov.gr

Αθήνα, 27.09.2023
Αριθ. Πρωτ.: 3054767

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 «**FRIGOGLASS ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΘΑΛΑΜΩΝ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**».

Την 27.09.2023 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 3779188, η από 05.09.2023 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της εταιρείας με την επωνυμία «**FRIGOGLASS ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΘΑΛΑΜΩΝ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 1351401000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η νέα επικαιροποιημένη Πολιτική Αποδοχών, διάρκειας τεσσάρων (4) ετών, για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

Πολιτική αποδοχών
για τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
της Frigoglass A.B.E.E.

Ημ/νια Έναρξης Ισχύος:	**5.9.2023**
Έκδοση:	**4**
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 4

Η πολιτική αποδοχών για το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου 6

Συμβάσεις του Εκτελεστικού Μέλους και τερματισμός της συνεργασίας 6

Προσλήψεις και προαγωγές 7

Η πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 8

Εκλογή και λήξη της θητείας των Μη Εκτελεστικών Μελών της Εταιρείας 9

Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική 9

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

Πολιτική αναφορικά με διορισμούς σε τρίτες εταιρείες 10

Προϋπάρχουσες συμφωνίες 10

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής η «**Πολιτική**») εγκρίθηκε δυνάμει της από 5 Σεπτεμβρίου 2023 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 8 Σεπτεμβρίου 2022 απόφασης της Τακτικής 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), τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (έκδοση Ιουνίου 2021) που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

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 Εταιρεία 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 www.frigoglass.com που χρησιμοποιεί η Εταιρεία.

Κατάρτιση, αναθεώρηση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Επιτροπή Αμοιβών, Ανθρώπινου Δυναμικού και Υποψηφιοτήτων της Εταιρείας (στο εξής η «**Επιτροπή**») συνεργάστηκε με την ανώτατη διοίκηση της Εταιρείας, στον βαθμό που κρίθηκε σκόπιμο, καθώς κατά διαστήματα 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 της Εταιρείας και θα προσκαλεί τους ανωτέρω να παρευρίσκονται στις συνεδριάσεις της, στον βαθμό που κρίνεται απαραίτητο για συζήτηση και διαβούλευση. Επίσης, η

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

Επιτροπή θα διασφαλίζει ότι κανένα μέλος δε 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.

Η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποκλειστικά με σταθερές αποδοχές. 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 δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές αφενός για τα Εκτελεστικά Μέλη και αφετέρου για τα Μη Εκτελεστικά Μέλη, ώστε να διασφαλίσει ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων στη λήψη αποφάσεων των Μη Εκτελεστικών Μελών και στη 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.

Επίσης, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται για τις τάσεις των αποδοχών στους εργαζομένους της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων τυχόν σχετικών οικονομικών στοιχείων, όπως ο πληθωρισμός, ώστε να συνεκτιμηθούν κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Οι αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών δε δύνανται να συγκριθούν με το ύψος των αποδοχών του Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λόγω της θέσης και της συμβολής του στη διαμόρφωση των αποτελεσμάτων 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:

Συμβάσεις και αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης του Εκτελεστικού Μέλους

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 σταθερές αποδοχές αποτελούνται από την ετήσια αμοιβή, η οποία καταβάλλεται μηνιαίως σε δώδεκα (12) ισόποσες δόσεις. 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 τον μέσο όρο των αυξήσεων στις διεθνείς αγορές.	Δεν προβλέπεται μέγιστο όριο. Για τον υπολογισμό των ετήσιων αυξήσεων (εάν ισχύει) λαμβάνονται υπόψη το ύψος των αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά εργασίας καθώς και η περιοχή στην οποία δραστηριοποιείται το Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου.	Τα επίπεδα των αποδοχών επανεξετάζονται με γνώμονα την απόδοση του στελέχους και της Εταιρείας.
Έξοδα	Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει το Εκτελεστικό Μέλος για εύλογα επαγγελματικά έξοδα που πραγματοποίησε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. 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.		

Σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους και τερματισμός της συνεργασίας

Η σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους έχει ορισμένη διάρκεια και δύναται να παραταθεί μόνο κατόπιν έγγραφης συμφωνίας.

Η σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους μπορεί να καταγγελθεί από οποιοδήποτε μέρος αζημίως με απλή έγγραφη ειδοποίηση ενενήντα (90) ημερών προς το άλλο μέρος.

Η σύμβαση του Εκτελεστικού Μέλους μπορεί, επίσης, να καταγγελθεί από οποιοδήποτε μέρος για σπουδαίο λόγο. Δεν προβλέπεται ειδική αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης.

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.

Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο έχουν δικαίωμα να χορηγήσουν στο Εκτελεστικό Μέλος παροχές οι οποίες 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.

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 ετήσια αμοιβή που αντιστοιχεί στον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους στο Διοικητικό Συμβούλιο και στις επιτροπές του. Η ανωτέρω πάγια ετήσια αμοιβή αντιστοιχεί για κάθε Μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου στον χρόνο παράστασης στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του 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 δε δικαιούνται μεταβλητές αποδοχές βάσει απόδοσης ή συνταξιοδοτική παροχή.	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.
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 της ετήσιας αμοιβής των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται σε μηνιαία βάση, με την καταβολή δώδεκα (12) ισόποσων δόσεων, όπως και η αποζημίωση των εξόδων. 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.	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.

Προσωρινές παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Είναι δυνατό να επιτρέπονται προσωρινές παρεκκλίσεις από το σύνολο των στοιχείων της Πολιτικής, ως περιγράφονται ανωτέρω, αποκλειστικά 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 από την Επιτροπή και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

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 τον 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€ μικτά.

Πολιτική αναφορικά με διορισμούς σε τρίτες εταιρείες

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, 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 τον 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.