ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

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

Αθήνα, 04-07-2024
Αρ. Πρωτ.: 3318698
Σχετ.: 52466/03.07.2024

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 **«ΑΛΟΥΜΥΛ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ».**

Ανακοινώνεται ότι την 04-07-2024 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 4272374, η από 28.06.2024 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΑΛΟΥΜΥΛ, ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 14492035000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η Πολιτική Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

Πολιτική αποδοχών μελών Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε.

Η παρούσα αποτελεί την 2η αναθεώρηση της Πολιτικής Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε., η οποία τέθηκε προς έγκριση από την Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της 28ης Ιουνίου 2024.

Εισαγωγή

Η παρούσα πολιτική αποδοχών (η «**Πολιτική**») εγκρίθηκε αρχικώς την 12η Ιουλίου 2021 και τροποποιήθηκε, ως έχει σήμερα, με την από 28.06.2024 απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της ΑΛΟΥΜΥΛ Α.Ε. (η «**Εταιρεία**»).

Η διάρκεια ισχύος της ορίζεται για τέσσερα (4) έτη από την ως άνω τροποποίηση (η «Διάρκεια Ισχύος Πολιτικής»), υπό την επιφύλαξη τυχόν νεότερης επικαιροποίησης ή/και τροποποίησης δυνάμει σχετικής απόφασης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας. Η Πολιτική συντάχθηκε σύμφωνα με την Οδηγία (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβούλιου της 17ης Μαΐου 2017, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με τον Νόμο 4548/2018.

Επισκόπηση Πολιτικής

Η Πολιτική έχει ως στόχο τον καθορισμό πλαισίου αποδοχών που θα αντικατοπτρίζει την ουσιαστική ενασχόληση, τη γνώση και εμπειρία καθώς και τις ευθύνες τόσο των εκτελεστικών όσο και των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (από κοινού τα «**Μέλη**»), τη διευκόλυνση προσέλκυσης νέων μελών υψηλού κύρους με την απαραίτητη εμπειρία, ποικιλομορφία και δεξιότητες που θα συνεισφέρουν στα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας μέσω της εξειδικευμένης κατάρτισής τους, της διοίκησής τους και της συνεισφοράς τους στην στρατηγική ανάπτυξη της Εταιρείας, ενώ παράλληλα θα διασφαλίζει ότι οι αποδοχές που καταβάλλονται είναι εύλογες και απαραίτητες για την επίτευξη των ανωτέρω.

Η Πολιτική περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο η Εταιρεία δύναται να αμείβει τα Μέλη κατά τη Διάρκεια Ισχύος της Πολιτικής. Εν προκειμένω, περιέχει πληροφορίες αφενός αναφορικά με το ισχύον κατά τη σύνταξή της πλαίσιο αποδοχών για τα υφιστάμενα Μέλη και αφετέρου με τα κριτήρια καταβολής αποδοχών στο μέλλον τόσο προς τα υφιστάμενα όσο και προς νέα Μέλη κατά τη Διάρκεια Ισχύος της Πολιτικής.

Η Πολιτική βασίζεται σε ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές για εισηγμένες εταιρείες, ενώ λαμβάνει υπόψη τις αποδοχές των υφισταμένων μελών καθώς και ειδικότερες συνθήκες εντός της Εταιρείας οι οποίες επηρεάζουν τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών, μεταξύ άλλων των συνεχιζόμενων συζητήσεων και διαπραγματεύσεων αναφορικά με την προτεινόμενη δανειακή αναδιάρθρωση της Εταιρείας. Επιπρόσθετα, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του Καταστατικού, του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας.
Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, στη διεύθυνση www.alumil.com.

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται στα πρόσωπα, στα οποία συντρέχουν οι κάτωθι ιδιότητες:

- Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά (περιλαμβανομένων και των ανεξάρτητων) μέλη Διοικητικού Συμβουλίου
- Γενικός Διευθυντής

Έγκριση, επανεξέταση και λειτουργία της Πολιτικής

Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Αποδοχών της Εταιρείας (η «**Επιτροπή**»):
α) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018,
β) διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018, και σχετικά με τις αποδοχές των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, ιδίως του επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου,
γ) εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών, παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018.
Η Επιτροπή συνεργάστηκε με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού και ανεξάρτητους συμβούλους για να καταλήξει στο περιεχόμενο της Πολιτικής, που προτάθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο και τέθηκε προς τελική έγκριση στην Τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 30.06.2023. Στο πλαίσιο διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων και κινδύνων, η Επιτροπή κατά τη Διάρκεια Ισχύος Πολιτικής απευθύνεται και προσκαλεί σε διαβούλευση και σε συνεδριάσεις της διοικητικά στελέχη ή/και υπαλλήλους ή/και συνολικά διευθύνσεις και τμήματα της Εταιρείας υπεύθυνους/α για τη διαχείριση κινδύνων, εάν αυτό κριθεί απαραίτητο. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι κατά τις συνεδριάσεις θα υπάρχει ο απαραίτητος χρόνος συζήτησης χωρίς την παρουσία της ανώτερης διοίκησης της Εταιρείας. Επίσης, η Επιτροπή διασφαλίζει ότι κανένα στέλεχος δεν συμμετέχει σε συνεδρίασή της κατά την οποία συζητείται η αμοιβή του.

Η Πολιτική δεν περιλαμβάνει μεταβλητές αποδοχές σχετιζόμενες με κριτήρια απόδοσης.

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

Η Πολιτική έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία αμείβει τα Μέλη στο πλαίσιο της επιχειρηματικής στρατηγικής της Εταιρείας, με σκοπό τη διατήρηση της καινοτομίας, της διαφοροποίησης από άλλες εταιρείες και την προώθηση πρωτοποριακών λύσεων που προάγουν την καλυτέρευση των συνθηκών ζωής, προάγοντας ως στόχους τη συνεργασία, την υπευθυνότητα, το ήθος και τη διάκριση. Το ύψος των σταθερών αποδοχών (π.χ. μισθοδοσία) διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο ευθύνης, τη γνώση και την εμπειρία που απαιτείται για τη συγκεκριμένη θέση, ώστε η Εταιρεία να προσελκύσει και εν τέλει να προσλάβει στελέχη με την κατάλληλη προϋπηρεσία, ποικιλομορφία και κατάλληλες δεξιότητες που θα μπορέσουν να εφαρμόσουν την επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας και θα ενισχύσουν τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εν λόγω αποδοχές είναι εύλογες και απαραίτητες για την επίτευξη των ανωτέρω.

Η Πολιτική συνεισφέρει στην επιχειρηματική στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα

συμφέροντα και στη βιωσιμότητα της Εταιρείας καθορίζοντας ένα δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών μη εξαρτώμενων από κριτήρια απόδοσης και ανάληψης άσκοπου επιχειρηματικού κινδύνου, παροτρύνοντας με αυτόν τον τρόπο τα Μέλη προς την επίτευξη και προαγωγή των μακροπρόθεσμων

συμφερόντων της Εταιρείας.

Πώς η Πολιτική έλαβε υπόψη τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων της Εταιρείας

Η Πολιτική επί του παρόντος αφορά στην καταβολή αποκλειστικά σταθερών αποδοχών. Κατά τον καθορισμό της Πολιτικής, όλες οι αποφάσεις της Εταιρείας ελήφθησαν με γνώμονα την καταβολή δίκαιων και εύλογων αποδοχών στα κατάλληλα στελέχη για τη συγκεκριμένη θέση, διασφαλίζοντας ότι η Εταιρεία δεν αμείβει υψηλότερα από το απαιτούμενο και σύμφωνα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.
Η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τη δομή και τις πρακτικές αποδοχών όλων των εργαζομένων στην Εταιρεία, τις οποίες λαμβάνουν υπόψη για τη διαμόρφωση της Πολιτικής προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι πρακτικές καταβολής αποδοχών είναι ομοιόμορφες εντός της Εταιρείας και ότι τα Μέλη αμείβονται διαφορετικά από τα κατώτερα διευθυντικά στελέχη λόγω της θέσης τους και των αρμοδιοτήτων τους που δύνανται να επηρεάσουν τη λειτουργία της Εταιρείας.

Επίσης, η Επιτροπή και το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνονται λαμβάνοντας πληροφορίες για τις τάσεις αποδοχών εντός της Εταιρείας, μεταξύ άλλων για τον μέσο όρο αυξήσεων καθώς και για οικονομικά στοιχεία όπως ο πληθωρισμός, προκειμένου να τις λάβουν υπόψη για την εκτέλεση της Πολιτικής.

Η πολιτική αποδοχών των Μελών

Συνιστώσα και πώς συνεισφέρει στη στρατηγική, στα μακροπρόθεσμα συμφέρονται και βιωσιμότητα	Πως λειτουργεί	Μέγιστο ποσό	Κριτήρια χρηματοοικονομικής και μη απόδοσης	Πρόσθετες παροχές

Σταθερές Αποδοχές Συμβάλλουν στην προσέλκυση και απορρόφηση του κατάλληλου δυναμικού. Καταβολή εύλογων σταθερών αποδοχών αντίστοιχων του επιπέδου και της ευθύνης της εκάστοτε θέσης.	Οι αποδοχές συνήθως αναθεωρούνται, αλλά δεν αυξάνονται υποχρεωτικά, ετησίως. Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις αντίστοιχες αμοιβές άλλων εταιρειών ιδίου μεγέθους για τις ίδιες θέσεις με παρόμοιες ευθύνες, προκειμένου να εξασφαλίσει ότι οι αμοιβές που παρέχει είναι εύλογες και ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας.	Δεν υπάρχει καθορισμένο ύψος ετήσιας αμοιβής ή σχετικής αύξησης ούτε καθορισμένο ανώτατο όριο, με εξαίρεση τα μη εκτελεστικά μέλη. Τυχόν ετήσιες αυξήσεις λαμβάνουν υπόψη τις γενικότερες αυξήσεις του ευρύτερου εργατικού δυναμικού της περιοχής στην οποία δραστηριοποιείται το Μέλος. Υψηλότερες αυξήσεις ενδέχεται να καταβάλλονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, μεταξύ άλλων όταν η θέση συγκεκριμένου Μέλους έχει βαρύνουσα σημασία σε εμπειρία και ευθύνη.	Δεν υφίστανται επί του παρόντος μεταβλητές αποδοχές σχετιζόμενες με κριτήρια χρηματοοικονομικής ή μη απόδοσης.	Τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου επωφελούνται πρόσθετων παροχών όπως: α) Σταθερή αμοιβή για υπηρεσίες παρασχεθησόμενες πέραν των καθηκόντων τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου Β) ασφάλιση σε ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών και ιδιωτικό ασφαλιστικό πρόγραμμα Γ) παροχή αυτοκινήτου/ κάλυψη εξόδων αυτοκινήτου Δ)) παροχή κινητού τηλεφώνου/ κάλυψη εξόδων κινητού τηλεφώνου. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν επωφελούνται πρόσθετων παροχών.

Αποδοχές μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου
Οι αποδοχές των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας αντικατοπτρίζουν τον χρόνο απασχόλησής τους καθώς και το εύρος των καθηκόντων τους. Δεν δύναται να περιλαμβάνουν bonus, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, δωρεάν διάθεση μετοχών ή αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοση, πλην της αμοιβής για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο ή σε επιτροπές του, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2(α) Ν. 4706/2020.

Προσδιορισμός Σημαντικής Αμοιβής

Η έννοια της σημαντικής αμοιβής ή παροχής καθορίζεται δυνάμει ποιοτικών κριτηρίων, τα οποία συνδέονται με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της και της μη οριζόντιας εφαρμογής της έννοιας αυτής σε όλα τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, προκειμένου να μη θεωρηθεί ότι υφίσταται μεταξύ αυτών και της Εταιρείας σχέση εξάρτησης υπό την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020. Τούτο δε, διότι θα πρέπει να λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη αφενός ποιοτικά χαρακτηριστικά της θέσης και των αρμοδιοτήτων που καλύπτει ή πρόκειται να καλύψει το εν λόγω μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και αφετέρου τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, οι ικανότητες και τα προσόντα του Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, υποψηφίου ή μη.
Ειδικότερα, για τον καθορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής ή παροχής λαμβάνονται υπόψη τα εξής ποιοτικά κριτήρια:

- Η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με τη βραχυπρόθεσμη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας και τους βραχυπρόθεσμους στόχους αυτής. Δύναται, όμως, να συνδέονται με τους μακροπρόθεσμους στόχους της Εταιρείας.
- Να μην είναι ικανή η αμοιβή ή παροχή να δημιουργεί ισχυρά κίνητρα στο Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων, που δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους.
- Η αμοιβή ή παροχή να μην εξαρτάται από τα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- Η βαρύτητα των αρμοδιοτήτων και το μέγεθος της ευθύνης που συνεπάγεται η προς ανάληψη θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Η συμμετοχή του Μέλους στις επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου και σε τυχόν έκτακτες εποπτικές επιτροπές αυτού.
- Ο εκτιμώμενος απαιτούμενος χρόνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και ιδίως η συχνότητα των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.

Πέραν των ως άνω ποιοτικών 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 υπερβαίνει, ανά μήνα και ανά άτομο, το ποσό των €5.000 ευρώ. Το ακριβές ύψος της παροχής είναι δυνατόν να προσαρμόζεται περαιτέρω, ώστε η καταβαλλόμενη σε ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αμοιβή να είναι εύλογη για την πλήρωση των προαναφερθέντων ποιοτικών κριτηρίων και ευθυγραμμισμένη με τις

συνθήκες της αγοράς. Για τον καθορισμό της αμοιβής ακολουθούνται τα προβλεπόμενα στην παρούσα πολιτική.

Αποδοχές εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου
Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας λαμβάνουν σταθερές αποδοχές βάσει της συμμετοχής τους στο Διοικητικό Συμβούλιο. Επίσης, η Εταιρεία έχει συνάψει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με τα κάτωθι Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου:
(α) με τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα
Σύμβουλο.
(β) με το Εκτελεστικό μέλος του ΔΣ

Οι ως άνω συμβάσεις είναι αορίστου χρόνου και δεν περιλαμβάνουν ρυθμίσεις πέραν των υποχρεωτικών εκ του νόμου.

Διάρκεια θητείας Μελών
Σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας (άρθρο 18), τα Μέλη διορίζονται για θητεία πέντε (5) ετών, με δυνατότητα επανεκλογής από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Η αμοιβή κάθε νεοεκλεγέντος Μέλους θα καθορίζεται σύμφωνα με την Πολιτική, όπως εκάστοτε ισχύει. Με τη λήξη της θητείας του Μέλους δεν καταβάλλεται ουδεμία αποζημίωση.

Συμμετοχή σε άλλες εταιρείες

Τα εκτελεστικά μέλη μπορούν να συμμετέχουν σε άλλες εταιρείες ως μη εκτελεστικά μέλη και να αμείβονται σχετικά, με την άδεια του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Τα μη εκτελεστικά μέλη δύνανται να αποδέχονται την ανάληψη καθηκόντων σε άλλες εταιρείες αφού πρώτα ενημερώσουν σχετικά το Διοικητικό Συμβούλιο για τα καθήκοντά τους και τον εκτιμώμενο χρόνο απασχόλησής τους στις άλλες εταιρείες, επιβεβαιώνοντας ότι θα μπορούν να συνεχίσουν να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους έναντι της Εταιρείας.